DOI: [10.32702/2307-2156-2019.10.105](https://doi.org/10.32702/2307-2156-2019.10.105)

УДК 35.082

Л. В. Брич,
аспірант кафедри педагогіки та інноваційної освіти,
Інститут права, психології та інноваційної освіти
Національний університет «Львівська політехніка»
ORCID ID 0000-0001-8338-9573

М. Ф. Криштанович,
доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри педагогіки та інноваційної освіти,
Інститут права, психології та інноваційної освіти
Національного університету «Львівська політехніка», Україна
ORCID ID 0000-0003-1750-6385

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СТАНОВЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ РОЗВИТКУ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В ЄВРОПІ ТА УКРАЇНІ

L. Brych
PhD student of the Department of Pedagogy and Innovative Education
Lviv Polytechnic National University

M. Kryshchanovych
Doctor of Science in Public Administration, Professor,
Professor of the Department of Pedagogy and Innovative Education,
Institute of Law, Psychology and Innovative Education
National University "Lviv Polytechnic", Ukraine

COMPARATIVE ANALYSIS OF THE FORMATION OF MECHANISMS FOR THE DEVELOPMENT OF THE RESOURCE POTENTIAL OF THE STATE EMPLOYEE IN THE WORLD AND UKRAINE

Проведено дослідження процесу становлення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця на сучасному етапі з урахуванням основних завдань широкомасштабної реформи місцевого самоврядування, об'єктивно потребує певної перебудови системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації службовців органів місцевого самоврядування, працівників комунальних установ, а також активного залучення до цього процесу недержавних суб'єктів освітньої діяльності. Розкрито особливості соціально-психологічного ресурсного потенціалу службовця в системі державного управління, що сприятиме підвищенню ефективності роботи з кадрами, вирішення проблем добору, підготовки, планування та професійного розвитку кадрів державної служби.

Досліджено зарубіжний досвід соціально-психологічного розвитку ресурсного потенціалу державного службовця у найбільш розвинених країнах світу, що дає можливість зробити висновок, що основними елементами системи, які використовуються в публічному секторі при формуванні соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця є

комплексна система формування освітньо-фахового рівня державно-управлінських кадрів. Розкрито та охарактеризовано основні детермінанти соціально-психологічного ресурсного потенціалу службовця в системі державного управління у порівнянні з управліннями сфер бізнесу та освіти.

A study of the process of formation of mechanisms for the development of the socio-psychological resource potential of a civil servant at the present stage, taking into account the main tasks of a large-scale reform of local self-government, objectively requires a certain restructuring of the system of training, retraining and advanced training of employees of local self-government bodies, employees of public utilities, as well this process of non-state actors in educational activities. The article reveals the features of the social and psychological resource potential of an employee in the system of public administration, which will help to increase the efficiency of work with personnel, solving the problems of selection, training, planning and professional development of civil service personnel.

The foreign experience of the socio-psychological development of the resource potential of a civil servant in the most developed countries of the world has been studied, which allows us to conclude that the main elements of the system that are used in the public sector in the formation of the socio-psychological resource potential of a civil servant is a complex system of formation of the educational and professional level of the state. - management personnel.

It has been substantiated that the structure of personal potential differs between entrepreneurs and civil servants. The structure of the personal potential of a civil servant is simpler, it is more consistent. Entrepreneurs who have established their own business are prepared for uncertain and unexpected situations, risk. In stressful situations, they are active and active and able to learn from their own experience. They perceive their life as more interesting and meaningful. That is, for entrepreneurs, work is associated with deeper personal dispositions - their attitude to life, the perception of it as meaningful. Civil servant does not differ in terms of meaningfulness of life, resilience and tolerance to uncertainty. Moreover, they are less active, their vitality is lower. Thus, each profession requires a specific set of instinctive manifestations.

The main determinants of the social and psychological resource potential of an employee in the system of public administration in comparison with managers of the spheres of business and education are revealed and characterized.

Ключові слова: державне управління; механізми державного управління; публічна служба; державний службовець.

Key words: public administration; public administration mechanisms; public service; civil servant.

Постановка проблеми: Реформування державного управління на демократичних засадах та розбудова правової держави вимагають відповідного кадрового наповнення державних інститутів зумовили потребу у підготовці свідомих та компетентних працівників. Врахування особливостей соціально-психологічного ресурсного потенціалу службовця в системі державного управління сприятиме підвищенню ефективності роботи з кадрами, вирішення проблем добору, підготовки, планування та професійного розвитку кадрів державної служби.

Аналіз останніх досліджень Особливості ресурсного потенціал державного службовця у різних аспектах досліджується у працях таких дослідників як, Г.Атаманчука, Ю. Древалю, В.Воротіна, В.Князева, О.Крюкова, В.Мамонової, Н. Нижник, О. Оболенського, А. Рачинського, В. Ребкала, В.Руденко, В.Тертичка, С.Серьогіна, С.Хаджирадевої та ін. Окремі питання розвитку ресурсного потенціалу державного службовця розкриті у працях вітчизняних та зарубіжних науковців, таких як О.Крутий, О.Радченко, В.Бабаєв, Н.Багрова, Т.Безверхнюк, П.Беленький, С.Біла, В.Бодрова, З.Варналій, Л.Жаліло, Л.Зайцева, С.Злупко, В.Куйбіда, Е.Лібанова, М.Чумаченко, та ін. Проте у вітчизняній науці недостатньо дослідженням залишається питання розвитку ресурсного потенціалу державного службовця в Європі та Україні.

Постановка завдання. Основним завданням є порівняння та аналіз механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця в Європі та Україні.

Виклад основного матеріалу. Розвиток державного управління в Україні та трансформаційних процесів у суспільстві відповідно до вимог часу залежить від кадрів, фахово і світоглядно підготовлених до активної роботи в нових умовах. Від того, в якій мірі державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування обізнані з новітніми технологіями управління, володіють вміннями і навичками застосування

цих знань безпосередньо залежить наскільки ефективно використовуватимуться людські ресурси. Тому, важливо розглянути сучасний стан становлення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця в Україні.

Закон України «Про державну службу» визначає професійну компетентність державних службовців які здатні в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку. Водночас професійне навчання державних службовців визначено як набуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації державного службовця для його професійної діяльності. В Законі охоплюються питання організації професійної компетенції державних службовців, підвищення їх рівня, що необхідно проводити постійно.

Професійне навчання державних службовців проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, через систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, у встановленому законодавством порядку в навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, у тому числі за кордоном. Положення про систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби [1].

З огляду на це нині відбувається процес формування в Україні недержавної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації службовців органів місцевого самоврядування, працівників комунальних установ, прискорення якого зумовлено потребами муніципальної реформи, модернізацією житлово-комунального господарства, широким застосуванням у муніципальній практиці нових технологій муніципального менеджменту.

Важливу роль в організації навчання та підвищенні кваліфікації службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування відіграють самі органи місцевого самоврядування (обласні, районні, міські, селищні та сільські ради), які провадять освітню діяльність у двох основних напрямках, а саме:

- організація навчання депутатів місцевих рад;
- підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Однією з важливих складових механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця є їх перепідготовка та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні.

Підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування є безперервним процесом і здійснюється за такими видами:

- навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації;
- тематичні постійно діючі семінари;
- спеціалізовані короткострокові навчальні курси;
- тематичні короткострокові семінари, зокрема, тренінги;
- стажування в органах, на які поширюється дія законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування», а також за кордоном;
- самостійне навчання (самоосвіта);
- щорічний Всеукраїнський конкурс «Кращий державний службовець», для державних службовців.

Строк та форму підвищення кваліфікації визначає орган, у якому працює державний службовець чи посадова особа органу місцевого самоврядування, залежно від сфери їхньої діяльності.

Тематичні постійно діючі семінари, тренінги проводяться за програмами та планами, що розробляються відповідними навчальними закладами і затверджуються органами, на які поширюється дія законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Важливе значення в діяльності національної системи професійної підготовки державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування займають регіональні центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій.

Вагоме значення в організації навчання службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування відіграють також національні асоціації органів місцевого самоврядування (Асоціація міст України, Українська асоціація районних та обласних рад, Всеукраїнська асоціація сільських та селищних рад), статус яких регулюється Законом України «Про асоціації органів місцевого самоврядування».

Асоціація міст України (далі – АМУ), яка є одним із партнерів Проекту ПРОМІС на національному рівні, має розгалужену мережу регіональних відділень і досить потужну організаційну й матеріальну базу, її напрями освітньої діяльності є досить різноманітними й охоплюють такі питання:

- розроблення навчальних програм для різних категорій працівників органів місцевого самоврядування та комунального господарства;
- зібрання й систематизація прикладів передової практики муніципального менеджменту і, насамперед, у галузі житлово-комунального господарства, а також надання муніципальних послуг;
- проведення навчальних семінарів (тренінгів) для працівників житлово-комунального господарства згідно з розробленими навчальними програмами;
- видання навчальної й навчально-методичної літератури, та збірників нормативних актів з різноманітних питань для працівників органів місцевого самоврядування і не тільки.

Авторитет навчальних заходів, які проводяться АМУ, є настільки великим, що в них беруть участь

міські голови, керівники органів державної влади, провідні українські науковці, експерти, муніципальні діячі зарубіжних країн тощо [2]:

Важливе значення для становлення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця у вигляді системи навчання, підготовки та перепідготовки державних службовців і посадових осіб органів влади відіграють міжнародні донорські організації, які працюють в Україні й надають власні напрацювання й досвід для розбудови демократичного суспільства в Україні. А саме [3]:

1. Програма розвитку ООН та, зокрема, її проект в Україні «Місцевий розвиток, орієнтований на громаду», що реалізується за сприяння Європейського Союзу. Загальна мета проекту полягає у створенні сприятливого середовища для довгострокового соціально-економічного розвитку на місцевому рівні шляхом розвитку місцевого самоврядування та підтримки ініціатив, спрямованих на розвиток громад на всій території України. З метою розбудови потенціалу місцевих громад та органів влади для участі в спільному процесі ухвалення рішень і забезпечення права місцевої влади брати участь у процесі нижчого рівня (громади), середнього рівня (районний і обласний) та макрорівня (національний).

Проект використовує інструмент соціальної мобілізації учасників та створення середовища де вони могли б ухвалювати спільно рішення з місцевими органами влади, мобілізувати ресурси, реалізувати місцеві пріоритети та підтримувати досягнені результати.

2. Німецьке товариство міжнародного співробітництва GIZ, що є німецькою федеральною установою, яке пропонує конструктивні, ефективні та сталі рішення для політичних, економічних і соціальних процесів трансформації. Товариство активно працює в усій Європі та в багатьох країнах світу, зокрема, і в Україні. Більша частина діяльності товариства в Україні реалізується на замовлення Федерального міністерства економічного співробітництва і розвитку Німеччини, товариство також працює від імені інших міністерств ФРН. Проект допомагає підвищити рівень компетенції регіональних і національних інституцій задля підтримки зусиль громад з удосконалення їхніх послуг та залучення до політичного діалогу з питань децентралізації досвіду й нових знань, здобутих під час роботи на місцевому рівні.

3. Швейцарське бюро співробітництва, яке спільно зі Швейцарським центром ресурсів та консультацій з питань розвитку впроваджує швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні». Місія проекту полягає в оптимізації системи управління та сприянні ефективному місцевому розвитку в Україні, що зі свого боку створить новий імпульс як для демократичних процесів, так і для надання послуг на рівні громади.

Висновок. Проаналізувавши сучасний стан становлення механізмів розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державного службовця можемо дійти до певних висновків. Одним із очікуваних результатів реформування системи професійного навчання державних службовців стане розробка професійних стандартів кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування та запровадження на їх основі технологій неформального навчання; спеціальних навчальних програм для посадових і виборних осіб об'єднаних територіальних громад тощо.

Трансформація та зміни поступово перетворюють цю систему на більш сучасну, завдяки залученню до навчання, підготовки та перепідготовки державних службовців і посадових осіб органів влади міжнародних донорських організацій, які надають власні напрацювання та досвід у цій царині задля розбудови демократичного громадянського суспільства у розрізі розвитку соціально-психологічного ресурсного потенціалу державних службовців органів управління

Список використаних джерел.

1. Про державну службу : Закон України від 1.12.2015 № 889-VIII (зі змінами). URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

2. Аналіз ситуації щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні. Проект міжнародної технічної допомоги «Партнерство для розвитку міст» (Проект ПРОМІС). Київ, 2017. 57 с. URL: http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2017/07/Analytical-report_Institution-Training-2017_7July_Final.pdf. (дата звернення: 25.02.2020).

3. Професійний розвиток державних службовців в країнах Східного партнерства: результати порівняльного дослідження реформи державної служби : зб. матеріалів / авт. колективу М. Канаєць (кер.) / за заг. ред. К. Ващенко / пер. з англ. І. Белобратова, О. Рачинська, Ю. Федина. 2-ге вид., виправ. і допов. Київ: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2017. 112 с.

References.

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2015), The Law of Ukraine "On Civil Service", available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (Accessed 09 Oct 2019).

2. PROMIS Project (2017), "Analysis of the situation regarding professional training, retraining and advanced training of civil servants and officials of local self-government bodies in Ukraine", International Technical Assistance Project "Partnership for Urban Development", Kyiv, Ukraine, P. 57, available at: http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2017/07/Analytical-report_Institution-Training-2017_7July_Final.pdf (Accessed 09 Oct 2019).

3. Kanavets, M. and others (2017), *Profesiyni rozvytok derzhavnykh sluzhbovtiv v krainakh Skhidnoho partnerstva: rezultaty porivnialnoho doslidzhennia reformy derzhavnoi sluzhby: zb. metrialiv* [Professional development of civil servants in the Eastern Partnership countries: the results of a comparative study of civil service reform: a collection of materials], 2nd ed., Tsentr adaptatsii derzhavnoi sluzhby do standartiv Yevropeiskoho Soiuzu, Kyiv, Ukraine, P.112.

Стаття надійшла до редакції 20.10.2019 р.