

СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

М. СИЧОВА, к.е.н., доцент

Е. ЗОТОВ, магістр

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Згідно з Законом України «Про державну службу» державна служба в Україні є державно-правовим та важливим соціальним інститутом громадського суспільства, головним засобом реалізації соціальної функції держави. Ефективність державного управління та головного засобу його здійснення – державної служби багато в чому визначається якістю організації відбору, підготовки і підвищення кваліфікації державних службовців. При цьому вдосконалення державної служби, створення ефективної системи органів державної влади знаходиться в площі забезпечення якості зайнятого персоналу та наявності відповідних технологій його підготовки і підвищення кваліфікації [1].

Розвиток державної служби, як одного з найважливіших напрямків

адміністративної реформи в Україні, передбачає зменшення небезпеки негативного впливу старих методів роботи апарату державного управління. Управлінському апарату традиційно притаманне бюрократичне мислення, спроби та бажання нав'язувати суспільству певні моделі поведінки шляхом дріб'язкової регламентації економічного та суспільно-політичного життя. До цього слід додати ступінь закритості апарату, формальний підхід до змісту виконаної роботи.

Комплексне реформування державної служби передбачає випереджаюче відображення у підготовці державних службовців питань місця державного апарату серед інших державних інститутів, дерегуляції відносин державного апарату з громадянами та організаціями. Для цього необхідно вибудувати чітку систему наукових методів роботи з кадрами, особливо щодо формування високої мотивації і захищеності державних службовців з метою залучення до державної служби високопрофесійних фахівців та максимально об'єктивного і гласного прийому й просування кадрів на основі їх ділових та професійних якостей. Ключову роль у цій справі відіграє систематичне

професійне навчання і підвищення кваліфікації державних службовців [2].

Розвиток персоналу – комплекс заходів, які включають професійне навчання випускників шкіл, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів, а також планування кар'єри персоналу організації. Ціллю розвитку персоналу є забезпечення організації добре підготовленими працівниками у зв'язку з її цілями і стратегією розвитку [3].

Види професійного навчання є: підготовка за магістерськими програмами; підвищення кваліфікації; стажування; самоосвіта.

Професійне навчання здійснюється через систему закладів освіти, установ, організацій, незалежно від форми власності, які мають право надавати відповідні освітні послуги, та проводиться за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, інших джерел, не заборонених законодавством.

Підготовка кадрів являє собою сукупність заходів, які спрямовані на систематичне отримання і підвищення кваліфікації, які відповідають поточним цілям організації і забезпечують відповідність вимог, які ставляться робочим місцем до здібностей працівника. Підготовка кадрів тісно пов'язана з іншими напрямками планування персоналу, але є відносно самостійною сферою кадрової політики. Ця підготовка торкається багатьох компонентів соціальної ефективності. Підвищення професійної майстерності позитивно відображається на гарантії (забезпечення) робочого місця; можливостях професійного росту; почутті особистої гідності і можливостях самореалізації [4]. Отже, підготовка персоналу є важливим елементом у системі управління як на колективному, так і на індивідуальному рівні. На колективному рівні підготовка є невід'ємною частиною розвитку організації, на індивідуальному спрямована на розвиток кар'єри.

Для реалізації завдань, які висувуються перед державними службовцями, вони повинні володіти не лише комплексом соціальних професійних знань і навичок, а й вмінням комплексно, зважено вирішувати складні проблеми суспільного розвитку, приймати оптимальні рішення і свідомо здійснювати вибір. Дослідження дає змогу зробити висновок, що питання професійного розвитку персоналу набувають все більшого значення в кадровій політиці органів державної влади та потребують значного оновлення у відповідності до сучасних запитів до інституту публічної

служби.

Список використаних джерел:

1. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>

2. Реформа управління персоналом на державній службі в Україні. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ucs-hrm.org.ua>.

3. Стратегічна рамка щодо системи управління персоналом [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.center.gov.ua>.

4. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія / С.А. Калашнікова. – Київ: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.