

Ільїна А.О.

*кандидат економічних наук, доцент,
Київський національний торговельно-економічний університет*

СИСТЕМНИЙ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МАРКЕРІВ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

На сьогоднішній день актуальною проблемою стає реформування державного управління, в основі якого лежить приведення роботи системи державної служби у відповідність до стандартів ЄС. Це потребує внесення окремих змін до законодавчої та нормативно-правової бази України, яка регулює державну службу, зокрема, Закон України «Про державну службу» [1]. Однак дана процедура є досить непростю, оскільки усвідомлення державним службовцем своєї відповідальності за виконання ним службових повноважень перед народом потребує, в першу чергу, дотримання ним етичних правил поведінки по відношенню до керівництва, безпосередніх керівників/підлеглих, співробітників та громадян. Це породжує психологічну атмосферу, за якої державні службовці здатні продуктивно виконувати свої завдання на користь держави та суспільства, а отже – проявляти компетентність при виконанні ними своїх повноважень.

Таким чином, аналізуючи праці окремих українських та зарубіжних науковців, зокрема, К. Бекінга [2], Т. Боварда [3], Р.А. Науменко [4], С. Чернова [5], можна виділити так звані маркери професійної компетентності державних службовців, тобто індикатори ефективності виконання державними службовцями своїх обов'язків у відповідності до посадової інструкції, що у підсумку відбиває кінцевий результат (результативність) виконання. Більш того, відповідні маркери мають тісний взаємозв'язок, який і утворює систему державної служби, якість роботи якої залежить від значимості цих маркерів (рис. 1).

Як видно з рис. 1, найважливішим маркером професійної компетентності державних службовців є емоційний зв'язок з керівництвом, від якого суттєво залежить самовідчуття в колективі. В той же час, позитивна атмосфера в колективі дозволяє державному службовцю звертатися до безпосереднього керівника та/або керівництва органу державної влади без лишньої напруги та побоювань, задавати будь-які питання та надавати будь-які пропозиції. Відповідно, згідно наданих керівництвом узгоджених доручень в державного службовця виникає потреба працювати в команді, яка породжує відчуття відповідальності за якість роботи колективу. За результатами роботи у команді в державного службовця формується власне бачення того чи іншого питання, яке необхідно вирішувати або негайно, або по мірі надходження. Однак, розуміючи те, що рішення, яке має прийняти державний службовець, не повинно йти всупереч чинному законодавству, він починає усвідомлювати своє заохочення вивчити законодавчу базу, підвищення рівня

знань якої потребує удосконалення знань про механізм функціонування системи державної служби, на що спрямовані різноманітні програми, семінари, тренінги, курси підвищення кваліфікації. Чим кращі знання законодавчої бази має державний службовець, тим більшу відповідальність він відчуває на собі під час формування та реалізації державної політики з різних галузевих питань. І це відповідальність не просто за якість роботи колективу окремого структурного підрозділу, а за рейтинг органу державної влади, а отже – за якість роботи системи державної служби.

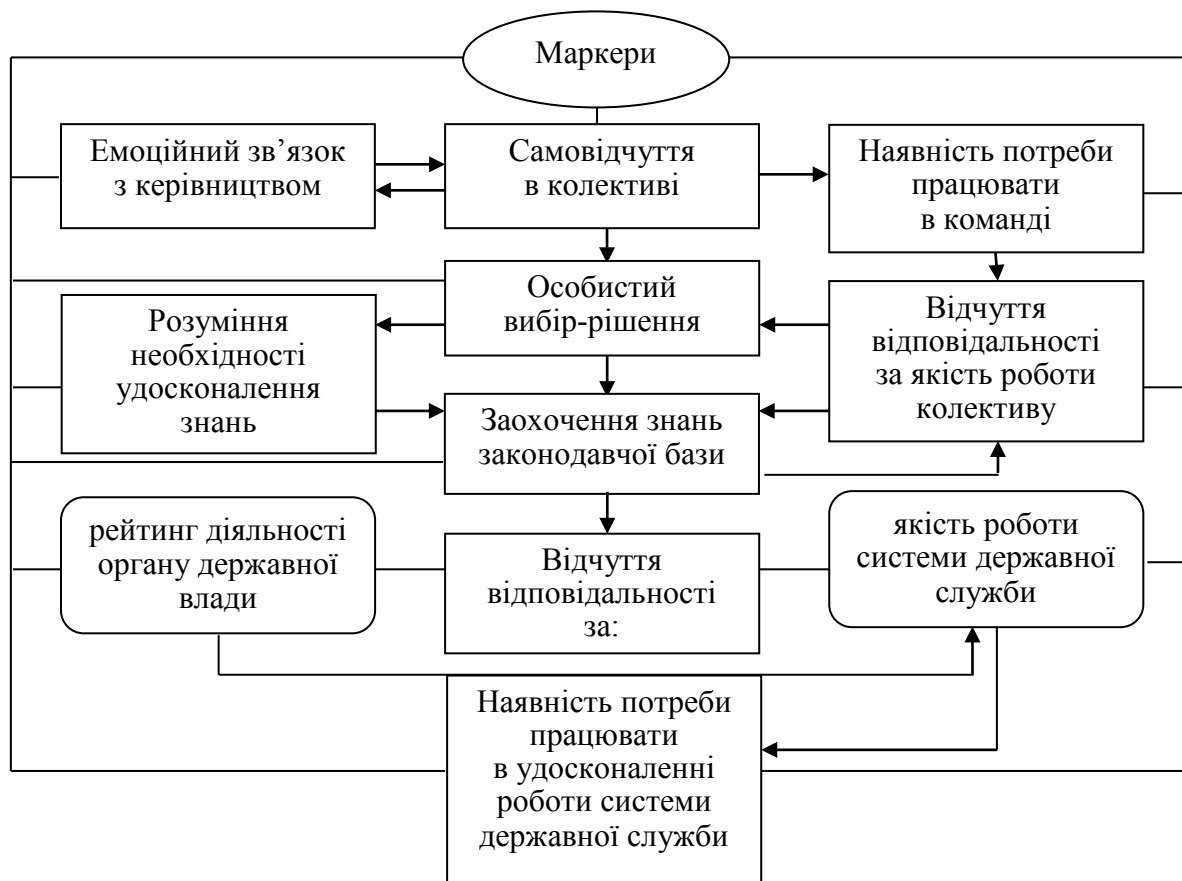


Рис. 1. Системний взаємозв'язок маркерів професійної компетентності державних службовців

Джерело: розроблено автором

Яскравим прикладом відповідальності державного службовця за роботу системи державної служби служить формування та реалізація Стратегії розвитку на державному/місцевому рівнях. Так, працівник окремого структурного підрозділу, надаючи пропозиції до Стратегії розвитку, погоджує їх з безпосереднім керівником, після чого керівник (перший заступник, заступник керівника) органу державної влади узгоджує це питання на рівні органу. Залежно від змісту наданих пропозицій, безпосередній керівник має їх або погодити, або відхилити. У разі виникнення конфлікту між безпосереднім керівником та підлеглим через неможливість вирішити ситуацію проводиться нарада під головуванням керівника органу державної влади. І тут також

виникає потреба у роботі в колективі, яка породжує необхідність вирішити питання стосовно того, чи є надані пропозиції корисними (наприклад, будівництво/реконструкція закладів вищої освіти, наукових центрів, спортивних комплексів, дитячих майданчиків; встановлення зелених насаджень) або шкідливими (наприклад, встановлення тимчасових споруд/кіосків/ларьків, де нерідко здійснюють торгівлю спиртними напоями, дисками/книжками з інформацією, яка може завдати моральної та фізичної шкоди третім особам; будівництво автостоянок на недозволеній території; встановлення величезної кількості лавок, дитячих майданчиків тощо).

За прийняття рішення стосовно відбору наданих пропозицій до Стратегії розвитку відповідальність несе керівництво (керівник, перший заступник, заступник керівника) органу державної влади, тоді як безпосередній керівник виконавця відповідає за погодження наданих пропозицій, а виконавець – за їх надання. У цьому разі прийняте рішення має відповідати чинному законодавству та підзаконним нормативно-правовим актам, регулюючим питання щодо наданих виконавцем пропозицій. Залежно від рівня професіоналізму виконавця, який відображається у наданих ним пропозиціях, в керівництва органу державної влади виникатимуть питання стосовно необхідності підвищення кваліфікації цього виконавця. Чим більший рівень професіоналізму має виконавець, тим відповідальніше він ставиться до виконання поставлених на нього завдань у структурному підрозділі органу державної влади. Адже відомо, що структурні підрозділи органів місцевої влади (місцевих державних адміністрацій) знаходяться у підпорядкуванні органів центральної влади, які курують певну галузь діяльності в країні (міністерства, відомства). Таким чином, кожен виконавець несе відповідальність за рейтинг органу державної влади, на який впливає зайняття певної позиції органом у тому чи іншому галузевому напрямку.

Враховуючи вищезазначене, чим вищу позицію займає орган державної влади, тим якісніше працює система державної служби на відповідній території (в районі у місті, місті, районі, регіоні та навіть країні) залежно від того, який орган розробляє Стратегію розвитку. Адже до органу державної влади звертаються громадяни з проханням вирішити різні галузеві питання, а ці звернення, у свою чергу, надходять до структурного підрозділу, де на виконавця накладається резолюція з проханням їх виконати. Чим більше виконаних звернень, тим більше громадян задоволені роботою системи державної служби, враховуючи те, що виконаними вважаються саме ті звернення, які зняті з контролю громадянами. В даному випадку збільшується рівень довіри з боку населення до органу державної влади, який відповідає за ситуацію на певній території.

Відповідно, з урахуванням рейтингу органу державної влади у порівнянні з іншими виникає потреба удосконалити роботу системи державної служби на основі проведення покрокових змін. По-перше, це стосується внесення змін до Стратегії розвитку району у місті/міста/району/регіону/країни, на основі якої щорічно складається та затверджується Програма економічного і

соціального розвитку, до якої також вносяться певні зміни стосовно включення/виключення окремих державних інвестиційних проектів, а також зміни щодо обсягу запланованих інвестицій. По-друге, в основі виконання Програми економічного і соціального розвитку лежить необхідність у розробці та затвердженні державних/місцевих цільових програм, спрямованих на розвиток тієї чи іншої сфери діяльності на відповідній території. За таких умов ці цільові програми мають нести у собі вигоду як для органу державної влади, так і для населення, якого цей орган обслуговує. Чим більше користі несе у собі цільова програма (наприклад, пропаганди здорового способу життя, подолання бідності, запобігання злочинності, підвищення соціального захисту, збільшення рівня зайнятості), тим більше користі отримує держава (поповнення дохідної частини бюджету за рахунок збільшення робочих місць на основі підвищення рівня життя населення), що у підсумку збільшує рівень довіри до влади з боку населення.

Список використаних джерел:

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII (із змінами від 23.11.2018 № 2629-VIII) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
2. Becking K. Excellent public leadership: 7 competencies for Europe / K. Becking, N. Hopman. – London : Sdu Uitgevers, 2005. – P. 10-31.
3. Bovaird T. Public Management and Governance / T. Bovaird, E. Loffler (eds). – London, Routledge, Taylor & Francis Group, 2003. – 255 p.
4. Науменко Р.А. Професійна компетентність державних службовців у контексті реформ в Україні [Електронний ресурс] / Р.А. Науменко, В.І. Тимцуник // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. – 2015. – № 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2015_2_7
5. Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства: вітчизняний і зарубіжний досвід: монографія / За заг. ред. Сергія Чернова та ін.; Запоріж. держ. інж. акад. – Запоріжжя: ЗДІА, 2016. – 606 с.

Конюх Я.О.

аспірант,

Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ

Категорія «державна політика» є однією з базових для науки державного управління, окремо, у галузі формування представницьких органів влади. У даному концепті відображається увесь комплекс наукового бачення щодо параметрів політики, її структурних частин, ключових ознак та характеристик. Державна політика проникає у різні суспільні сфери, тим самим виступаючи одним із істотних регуляторів життя особи, суспільних