

- посилення правових гарантій, матеріальної і моральної захищеності державних службовців щодо виконання своїх професійних обов'язків;
- створення чіткого механізму відповідальності державних службовців шляхом їх інформування про цілі і завдання установ, організацій, в яких вони працюють, та оцінки виконуваної ними роботи;
- перегляд і вдосконалення розподілу посадових обов'язків з метою подолання дублювання повноважень;
- налагодження відкритого добору і розстановки кадрів шляхом створення всеукраїнського банку даних про наявність вакантних посад в органах публічної влади та їх періодичної ротації.

В умовах здійснення комплексного реформування державних інститутів зростає необхідність у підвищенні рівня наукової обґрунтованості прогностичних і власне структурних компонентів, що належать до реалізаційної сторони державної кадрової політики. Від цього також багато в чому залежать результати здійснення реформ, що проводяться в Україні. Державна кадрова політика вимагає цілеспрямованого наукового забезпечення, створення і розвитку спеціальної науки про кадри і кадрової політики.

З метою динамічного реагування на природно мінливу кадрову ситуацію у країні необхідна також система чіткого відстеження процесів, що відбуваються в кадрово-політичній сфері держави. Потрібна система індикаторів розвитку кадрового потенціалу країни та органів влади України.

---

**Кизимишин Назарій Михайлович**, *магістрант*  
**Король Володимир Степанович** *к.е.н., доцент,*  
*доцент кафедри міжнародної економіки,*  
*маркетингу і менеджменту*

## **АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ВЛАДИ В УКРАЇНІ**

Аналіз професійного розвитку персоналу органів влади в Україні та вивчення світового досвіду з цього питання чітко виокремлюють низку проблем, які впливають на інституційний розвиток системи професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в Україні. Головні з них:

- відсутність стандартів управлінських послуг та низький рівень їх надання;
- загострення дефіциту компетентності, низький професіоналізм державних службовців;
- діюча кадрова політика (відбір, конкурс, призначення тощо) не передбачає існування обов'язкової професійної підготовки претендентів на посади;

- відсутність наступності, ситуативність та перервність у професійному навчанні кадрів;
- невідповідність змісту навчання змісту професійної діяльності кадрів органів влади;
- практично відсутнє підвищення кваліфікації осіб, що займають вищі керівні посади в органах законодавчої та виконавчої влади (часто вони віднесені до категорії політичних посад), професіоналізм цих посадовців досить часто не є пріоритетним чинником;
- діюча система професійної підготовки персоналу органів влади не забезпечує вплив отриманого освітньо-кваліфікаційного рівня на професійну кар'єру;
- нечітка взаємозалежність рівня знань, результатів та періодичності підвищення кваліфікації з умовами оплати праці та просування по службі;
- не впроваджено єдиної системи оцінювання та стимулювання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування до професійного навчання;
- обмеженість та неефективне використання фінансових та матеріально-технічних ресурсів не сприяє належній ефективності навчального процесу щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів органів влади.

Особливості професійного навчання державних службовців в Україні полягають у тому, що нині функціонує достатньо формалізована система, яка зосереджена здебільшого на освітніх програмах і недостатньо використовує практичний аналіз потреб у професійній підготовці та програм, спрямованих на підготовку державних службовців для виконання конкретних завдань на робочих місцях, незадовільним є сучасний процес формування програм підвищення професійної кваліфікації, не проводиться аналіз навичок, які необхідні для виконання професійних обов'язків, ще меншим чином враховуються потреби, пов'язані з реформою державної служби та з лідерськими навичками, необхідними для сприяння та успішного управління змінами. При розробці навчальних програм недостатньо глибоко проводиться аналіз знань, умінь і установок, потрібних для виконання державними службовцями функціональних завдань, які є актуальними сьогодні та будуть актуальними в майбутньому, а також спеціальних знань і умінь, потрібних для сприяння створенню більш професійної державної служби.

Така ситуація потребує впровадження низки інновацій з урахуванням кращого міжнародного досвіду.

Світовий досвід свідчить, що одним із ключових завдань процесу реформування державної служби стає створення прямої кореляції між службовим просуванням і оплатою праці з рівнем кваліфікації службовця, його компетентністю та діловими якостями. Установлення такого зв'язку надає

кожному державному службовцю можливість підвищити зацікавленість і відповідальність за свій професійний розвиток. Однак, створення системи впливу навчання на кар'єрне просування державних службовців вимагає внесення низки змін до наявних організаційно-правових засад державної служби в Україні [1].

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. *План модернізації державного управління : пропозиції щодо приведення державного управління та державної служби України у відповідність із принципами і практиками демократичного урядування / В. Афанасьєва, А. Вишневський (кер. авт. колективу), Р. Гекалюк [та ін.] ; Під заг. ред. Т. Мотренка. – К. : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2010. – 320 с*
  2. *Шпекторенко І.В. Професійна компетентність державного службовця. Університетські наукові записки. 2014. № 1. С. 285–293.*
  3. *European Centre for the Development of Vocational Training. Terminology of European education and training policy. Second edition. A selection of 130 key terms. Luxembourg : Publications office of the European Union, 2014. 331 p.*
-