

## ПРОФЕСІЙНИЙ І ОСОБИСТІСНИЙ РОЗВИТОК (ПРОФЕСІОНАЛІЗМ) ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК КОНКУРЕНТНА ПЕРЕВАГА ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

### PROFESSIONAL AND PERSONAL DEVELOPMENT (PROFESSIONALISM) OF PUBLIC OFFICIALS AS ONE OF THE KEY ASPECTS OF THE STATE COMPETITIVENESS IN GLOBALIZATION PERIOD

УДК 35.08

**Михальчишин Н.Л.**

к. е. н., доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки Національний університет «Львівська політехніка»

**Хім М.К.**

асистент кафедри адміністративного та фінансового менеджменту Національний університет «Львівська політехніка»

*У статті зосереджено увагу на понятті професіоналізму державних службовців як конкурентній перевазі держави. Встановлено фактори, що впливають на розвиток професіоналізму державних службовців, його практичний аспект в умовах глобалізації. Виявлено складові професійної компетентності. Досліджено змінний характер публічного професіоналізму. Сформульовано вимоги до професіоналізму державних службовців в умовах глобалізації.*

**Ключові слова:** професіоналізм, державна служба, державний службовець, конкурентна перевага, конкурентоспроможність держави, глобалізація.

*В статье сосредоточено внимание на понятии профессионализма государственных служащих как конкурентном преимуществе государства. Установлены факторы, влияющие на развитие профессионализма государственных служащих, его практический аспект в условиях глобализации. Выявлены составляющие профессиональной*

*компетентности. Исследован переменный характер публичного профессионализма. Сформулированы требования к профессионализму государственных служащих в условиях глобализации.*

**Ключевые слова:** профессионализм, государственная служба, государственный служащий, конкурентное преимущество, конкурентоспособность государства, глобализация.

*The article focuses on the concept of professionalism of civil officials as a competitive advantage of the state. The factors influencing the development of professionalism of civil officials, their practical aspect under the conditions of globalization are defined. The components of professional competence are revealed. The variable character of public professionalism is studied. The requirements for professionalism of civil officials under the conditions of globalization are formulated.*  
**Key words:** professionalism, public service, civil official, competitive advantage, state competitiveness, globalization.

**Постановка проблеми.** В умовах глобалізації соціально-економічний розвиток держави залежить від здатності держави володіти конкурентними перевагами, що забезпечить досягнення належного рівня її конкурентоспроможності у світовій економіці. Однією з таких конкурентних переваг є професійна компетентність державних службовців, прийняття рішення якими визначає ефективність формування та реалізації державної політики. У сучасній державній службі України існує потреба комплексного розуміння як змісту професійної компетентності, так і процесу її формування та розвитку. Без компетентності та багатьох інших професійних і важливих якостей неможливо сформувати професіоналізм державних службовців, отже, досягти державою якісних конкурентних переваг.

Тенденцією сучасного розвитку публічної установи чи організації є швидка змінюваність зовнішнього середовища, міжвідомча взаємодія, що вимагає відповідної змінюваності професіоналізму службовців. В разі відсутності таких змін держава несе подвійні втрати, а суспільство отримує кризу публічної служби. Так, недостатня відповідність службовців змінюваним вимогам до державної служби унеможливує досягнення ефективності публічної служби, знижує мотивацію щодо служіння державі та суспільству. Для підвищення конкурентоспроможності держави необ-

хідно формувати професійну систему державного управління, що здатна приймати владні рішення за умови комплексного та фахового підходу незалежно від сфери прийняття таких рішень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам професійного розвитку державних службовців приділено значну увагу у працях як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Питання розвитку системи навчання кадрів державного управління, реформування, організації та функціонування державної служби висвітлені в працях таких українських вчених, як, зокрема, Л. Біла, Н. Гончарук, О. Мельникова, Н. Липовська, С. Дубенко, Н. Князев, зарубіжних вчених, як, наприклад, А. Маслоу, Т. Гілберт, М. Рейнольдс, М. Кьерст. При цьому професіоналізм державної служби як конкурентна перевага, за якої підвищується конкурентоспроможність держави, залишається недослідженим.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження сутності успішної кар'єри державного службовця та визначення умов і факторів формування професійної компетентності державних службовців як однієї з конкурентних переваг держави. Для формування вимоги до професіоналізму державних службовців в умовах глобалізації необхідно дослідити вплив професіоналізму державних службовців на розвиток конкурентоспроможності держави.

**Виклад основного матеріалу дослідження.**

Однією з конкурентних переваг держави експерти визначають національний інтелектуальний потенціал, в межах якого службовці, як і інші працівники, повинні володіти професіоналізмом, компетентністю та лідерством. В умовах глобалізації сучасні фахівці, що є носіями конкурентної переваги країни, мають володіти високою інтеркультурною компетентністю. За таких умов формулою економічного зростання стає теорія «трьох Т» («технологія – талант – толерантність»), що сприяє розвитку держави, ринку та підвищенню конкурентоспроможності країни [1].

За відсутності компетентної державної служби формується управлінська криза, в результаті якої владні рішення стають неефективними, утворюється великий регуляторний лаг, що викликає недовіру суспільства до державних структур. Відповідно, формується неефективне управління державою, що ускладнює інтеграцію держави у світове співтовариство. Чим більш інтегрованою стає економіка певної держави, тим більш тісною повинна бути взаємодія між національними та міжнародними публічними установами, що вимагає високої компетентності державних службовців. Одночасно «професіоналізм» як категорія є одним із цільових параметрів оцінки якості публічного управління. В період глобалізації професіоналізм державних службовців стає суттєвим фактором ефективності реформування системи державного управління та розвитку державної служби в Україні, задоволення суспільної потреби у кваліфікованих кадрах у сфері державного управління, розвитку інститутів індивідуальної професіоналізації, передусім професійного розвитку персоналу органів державної влади та місцевого самоврядування, що відповідає Концепції адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу [2].

Принцип професіоналізму державної служби, відповідно до ст. 4 Закону України «Про державну службу» [3], є провідною засадою організації та функціонування державної служби. Це не лише одна з основних вимог, що визначає формування та практичну діяльність персоналу, але й необхідна правова умова, без якої неможливе отримання права на займання певних посад. Так, професіоналізм – це компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою, а за потреби й регіональною мовою або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону, відкритість до набуття нового досвіду [4, с. 370].

Окремим блоком для оцінки ділових і професійних рис державних службовців має бути аналіз специфічної професійної компетентності

державного службовця, основними складовими якої є політична, юридична, економічна, соціальна та управлінська компетентність [5]. В разі володіння політичною компетентністю та моральною легітимністю державний службовець розуміє сутність суспільних функцій та організаційну структуру сучасної держави, принципи та форми демократії, характер взаємодії між різними гілками влади, роль політичних партій в житті суспільства. Під час базової професійної підготовки у сфері права та професійного їх застосування формується правова (юридична) компетентність державних службовців. При цьому будь-яке владне рішення, попри відповідність правовим нормам, має сприяти досягненню економічної ефективності, в межах чого формується економічна компетентність, що диференціюється залежно від спеціалізації державних службовців та передбачає здатність застосовувати порівняльний аналіз основних економічних концепцій. У зв'язку з тим, що державний службовець служить суспільству, він обов'язково має бути наділений соціологічною компетентністю, пов'язаною з усвідомленням концепції соціальної структури сучасного суспільства, її динаміки та впливу на політичні та соціально-економічні процеси. У своїй діяльності державні службовці безпосередньо взаємодіють із суспільством, відповідно, вони повинні володіти здатністю формувати ефективні комунікаційні зв'язки, уникати конфліктного спілкування, здійснювати пошук індивідуального підходу з урахуванням особистісних інтересів, намірів та мотивів окремих членів суспільства, чому сприяє психолого-педагогічна компетентність. З урахуванням системи державної служби окремі державні службовці, що належать до керуючої управлінської системи, повинні володіти управлінською компетентністю, що включає знання методів управління, ціннісно-орієнтаційне регулювання, комплексне управління трудовою мотивацією, розвиток творчого потенціалу тощо [6].

З розвитком суспільства, економічної системи та держави загалом ускладнюються взаємозв'язки в державному управлінні, що вимагає посилення усіх складових професійної компетентності. Така залежність зумовлює динамізм професійної компетентності та потребу в самовдосконаленні та самонавчанні державних службовців. Так, О. Окіс визначає професіоналізм державних службовців як досконале знання своєї справи і найбільш конструктивне здійснення своєї службової діяльності. Високий професіоналізм державних службовців можна розглядати як інтегровану категорію, якісний розмір здібностей, які реалізуються на практиці, що дає змогу ефективно здійснювати покладені на них функції та завдання [7, с. 195–204].

Професіоналізм у публічній службі зумовлює досягнення особистісного успіху, що залежить від

таких факторів, як випадок, який дав людині шанс; реальний підхід до вибору; можливості, що створюються в сім'ї (освіта, зв'язки); знання своїх сильних і слабких сторін; чітке планування кар'єри; самоуправління кар'єрою. Відповідно до японської системи менеджменту в управлінні може застосовуватись такий підхід, як кайдзен, що передбачає еволюційні позитивні зміни в певному процесі. Цей підхід може бути застосований і до державних службовців, що забезпечить самовдосконалення службовця через професійну підготовку, самоосвіту, підвищення кваліфікації [8].

Деякі дослідники визначають суперечливі тенденції в інституті професіоналізму, що виникають в умовах глобального соціально-інституційного простору. Однією з таких тенденцій є династійний підхід, за якого справи передаються з рук в руки по родинній лінії, а також не враховуються жодні професійні якості [9]. З впровадженням конкурсного підходу до відбору на посаду державних службовців підтримувати тенденцію династійності досить складно. При цьому династійність може мати і позитивний вплив в разі формування в родинному колі свідомості служіння суспільству та державі.

Не менш важливим у розвитку професіоналізму є мотиваційна складова. Так, мотивація праці може сприяти еволюційному розвитку професіоналізму та формуванню репутації державної служби [10]. Негативний вплив на зростання професіоналізму державних службовців здійснюють реформи у державній службі, що пов'язані з частотою реорганізацією публічних установ та організацій. За таких умов державні службовці не мають впевненості в майбутньому місці праці, відповідно, не здійснюють самоосвіту та не підвищують професійну кваліфікацію. Однією з перешкод в професійному зростанні за такої мінливості є й те, що професійні вимоги прямо залежать від завдань та функцій державного органу, де здійснює діяльність державний службовець, а також те, що не допускається цілковита конкуренція державних службовців з різних державних органів з огляду на об'єкти управління, що також обмежене вимогою наявності досвіду роботи в конкретних державних органах [11].

Професійна компетентність державних службовців як одна з конкурентних переваг держави виникатиме в разі наявності таких передумов, як наявність системи безперервного навчання для державних службовців усіх категорій з урахуванням професійного росту; удосконалення механізмів незалежної атестації державних службовців щодо їх компетентностей та рівня професіоналізму; доступність державних службовців різних рівнів до закордонної практичної підготовки, стажування у відповідних державних органах, навчання тощо; приведення у відповідність освітніх стандартів до практичних вимог з підготовки

державних службовців, відкриття нових сучасних спеціалізацій, впровадження інноваційних форм у систему підготовки, підвищення кваліфікації державних службовців з урахуванням інноваційних методів активізації навчального процесу.

В умовах глобалізації компетентні державні службовці сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності держави через налагодження співробітництва національних та міжнародних публічних установ з метою розширення сприяння економічному розвитку держави; організацію інформаційного обміну між основними державними та приватними центрами прийняття рішень, що зумовить скорочення регуляторного лагу, який виникає між моментом появи проблеми та моментом реалізації регуляторних засобів, спрямованих на її усунення; встановлення пріоритетів та завдань у сфері зовнішньої політики, що зумовить активізацію участі України у світовому поділі праці та капіталу; використання засобів регуляторного впливу на суб'єктів господарських відносин з метою збереження національної, зокрема економічної, безпеки держави; розуміння економічних засад розвитку держави, що залежить від ефективності суб'єктів господарювання та регіонального розвитку, з урахуванням чого формуватимуться ефективні державні та регіональні програми сталого розвитку; забезпечення захисту інтересів іноземних інвесторів з метою сприяння залученню надходження іноземного капіталу в Україну та запобігання витоку продуктивних сил з України.

**Висновки з проведеного дослідження.** Глобалізація є процесом, який супроводжує економічний і соціальний розвиток суспільства та вимагає готовності системи публічного управління до інтеграційних процесів, міжнародної взаємодії та співробітництва. З цієї метою необхідно забезпечити умови для розвитку якостей, здібностей державного службовця як всередині держави, так і поза її межами. Щодо вимог до державних службовців в умовах глобалізації, то в результаті дослідження запропоновано такі: ініціативність, розуміння природи основних суспільних функцій та організаційної структури сучасної держави, оперативний аналіз політичного, економічного та ділового середовища, новаторський підхід до прийняття управлінських рішень, вміння прогнозувати наслідки прийняття таких рішень відповідно до сучасних глобалізаційних викликів, що потребує подальшого дослідження.

### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Хмельницька І. Національний інтелектуальний потенціал – конкурентна перевага країни. Урядовий кур'єр. 2017. URL: [ukurier.gov.ua/uk/articles/nacionalnij-intelektualnij-potencial-konkurentna-p](http://ukurier.gov.ua/uk/articles/nacionalnij-intelektualnij-potencial-konkurentna-p).
2. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського

Союзу: Указ Президента України від 5 березня 2004 року № 278/2004. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/278/2004>.

3. Про державну службу: Закон України від 15 листопада 2017 року № 889-19. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

4. Енциклопедія державного управління: у 8 т. Київ: Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, 2011. Т. 6: Державна служба / наук.-ред. колегія: С. Серьогін (співголова), В. Сороко (співголова) та ін. 524 с.

5. Волик В. Компетентності державних службовців України: наукові підходи до класифікації. Державне управління та місцеве самоврядування. 2012. Вип. 3(14). С. 205–214 URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnistvo/2012/2012\\_03\(14\)/12vvsnpk.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnistvo/2012/2012_03(14)/12vvsnpk.pdf).

6. Серьогіна Н. Моделювання професіоналізму державних службовців на засадах компетентнісного підходу. Теорія та практика державного управління. 2013 Вип. 3 (42). URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2013-3/doc/4/02.pdf>.

7. Окіс О. Проблеми професійного розвитку державних службовців. Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. № 1 (35). Харків: вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2009. С. 195–204.

8. Воронько Л. Успішна кар'єра державного службовця: сутність, умови та фактори побудови. URL: [academy.gov.ua/ej/ej17/PDF/23.pdf](http://academy.gov.ua/ej/ej17/PDF/23.pdf).

9. Корнівська В., Яременко В. Криза професіоналізму та інформаційна криза в глобальному соціоінституційному просторі. URL: [irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/Usoc\\_2011\\_4\\_10.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Usoc_2011_4_10.pdf).

10. Михальчишин Н., Тревого О. Суспільні вимоги до публічного управління в умовах становлення ринкової економіки. Публічне управління та адміністрування: розвиток і впровадження: матеріали наук.-практ. конф. молодих учених за міжнар. участю (Київ, 17 листопада 2016 року) / за наук. ред. В. Куйбіди, А. Савкова, С. Хаджирадевої, О. Оболенського. Київ: НАДУ, 2016. С. 253–255.

11. Михальчишин Н. Конкурентні державні службовці в публічному управлінні та адмініструванні. Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури: виклики постіндустріальної економіки: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 18–19 травня 2017 року). Львів: видавництво Львівської політехніки, 2017. 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). С. 522.