

ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ПРОЦЕСІ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Бородіна Г.Г.

ВП «Миколаївська філія

Київського національного університету культури і мистецтв»

Гаврилюк В.І.

Київський університет культури

У статті розглянуто особливості формування професіоналізму кадрового потенціалу та розвиток лідерських якостей державних службовців в контексті реформування державної служби. Актуалізується питання корпоративної культури, що забезпечує формування лідерських навиків та професійної компетентності.

Ключові слова: професійний розвиток, кадровий потенціал, лідерські якості, державна служба, корпоративна культура.

Постановка проблеми. У сучасному світі збільшується потреба в лідерах. Лідерство є необхідним фактором у досягненні стабільності, а також – центральною фігурою у проведенні реформ. Вчорашні формули успіху на сьогодні втрачають свою актуальність. Тому сучасні компанії та організації прагнуть до далекоглядності в своїх стратегіях розвитку. Оскільки саме лідери формують стратегію, визначають засоби її реалізації, а українське суспільство сьогодні потребує чиновників нової формації: мислячих, досвідчених, справедливих, відповідальних, тих, які розуміють, що їхнім основним завданням є відповідальність, компетентність, український патріотизм, які формуються через систему зміцнення української демократії та державності.

Не втрачає й своєї актуальності корпоративна культура, яка своєю природою сприятиме формуванню лідерських навиків та професійної компетентності. Концепція управління в своїй модернізації спирається на лідерство – нову якість управління людськими ресурсами.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Інтерес до ефективності системи добору персоналу на державну службу, а також створення сприятливих та необхідних умов для їхнього професійного розвитку не втрачає актуальності для усіх країн світу. Професійному розвитку персоналу присвячують свої праці наступні вчені та науковці: В.М. Гриньова [2], О.Б. Моргулець [3], Р. Брандт [6] та інших. Формування лідерських якостей у працівників державної служби та впливовий аспект на професійний розвиток спостерігаємо в дослідженнях Є. Борисової [1], М.М. Петрушенко, Т.М. Шевченко [5] та інших.

Мета статті – обґрунтування сутності та особливостей розвитку лідерських якостей та підготовки державних службовців у цьому руслі, для забезпечення конкурентоспроможного кадрового потенціалу та ефективності державної служби.

Завдання. Основним завданням статті є дослідження формування лідерських якостей у резерві кадрового потенціалу державних службовців, відповідно до вимог сучасного стану розвитку державної служби в Україні.

Виклад основного матеріалу. Велике значення має підбір та підготовка керівників вищого корпусу державної служби, адже ефективне функціонування системи державного

управління на сьогодні неможливе без розвитку лідерських здібностей керівних кадрів, оскільки саме вони забезпечують ефективну діяльність органів державної влади. Важливою ролі набувають професіоналізм та компетентність лідерських якостей кадрового потенціалу державної служби під час реформування сфери державного управління. Лише професійні та компетентні у своїй справі державні службовці є надійним фундаментом ефективності, прозорості та конкурентоспроможності владних інституцій. Вони здатні до праці в періоди змін та реагують на внутрішні та зовнішні фактори впливу на державному рівні. Успішність та реалізація національної політики, ефективність у досягненні поставлених завдань неможлива без наявності в державному апараті висококваліфікованих кадрів.

На сьогодні зростає попит на компетентних фахівців всіх сфер діяльності. Особлива увага приділяється професійній компетентності, здатності швидко адаптуватися до внутрішнього середовища організації та вправно і швидко вирішувати поточні проблеми. Розвиток особистісних якостей, який забезпечує безперервне покращення професійної компетентності, все частіше є найважливішим чинником, який впливає на формування конкурентоспроможного спеціаліста. У сучасному освітньому просторі особливого значення набуває поняття лідерства. Лідерство дуже часто розглядають як професійно важливу якість, яка досягається шляхом постійного професійного розвитку [5].

Професійний розвиток персоналу являє собою складну систему та постійний процес, реалізація, якого відбувається через комплекс освітніх, практичних, соціально-культурних, комунікаційних та мотиваційних заходів, спрямованих на навчання, підвищення кваліфікації, розвиток ділових та лідерських якостей, соціально-особистісний розвиток, оцінку та адаптацію персоналу до виробничих та організаційних змін [1, с. 132].

Зважаючи на це слід підкреслити те, що професійний розвиток – це важливий аспект для організації та для конкретного працівника. Оскільки «організації навчаються тільки через індивідів, що навчаються» та обидві сторони зацікавлені в процесі постійного професійного розвитку працівників і несуть відповідальність за його результати. Для самого працівника розвиток означає зростання його

компетентності, формування лідерських позицій в організаційній структурі, а відповідно вартості і конкурентоспроможності на ринку праці, а для організації – досягнення її цілей, стійке підвищення ефективності функціонування, можливість трансформації в організацію, що навчається.

Професійний розвиток державних службовців-лідерів важливий момент задля забезпечення ефективного управління та лідерства. Попри існування належного фінансування і галузі, яка направлена на розвиток лідерських якостей державних службовців, сам розвиток часто досягається за рахунок навчання на власному досвіді під час роботи. У більшості Західних країн увага акцентується на цінності розвитку лідерських якостей, ставлячи за вимогу наявності вищої кваліфікації, наприклад, навчання за програмами для отримання ступеня магістра.

Саме тому розвиток лідерських якостей має відбуватися в безперервному процесі з використанням формальних і неформальних можливостей навчання. Досягти ефективності професійного розвитку можливо за умови приділення уваги до якості, змісту і процесу навчання. Зміст методичної літератури з навчання дорослих вказує на те, що теми програм розвитку лідерських якостей мають відповідати умовам, в яких працюють державні службовці. До уваги беруться вимоги, які висуваються до лідерів, зміст має бути всеосяжним та відображати багатогранність викликів, з якими лідери стикаються на сучасній державній службі [8, с. 77].

В науковій літературі визначено переваги сталого та постійного розвитку лідерських якостей, але все ще існує розрив між тим, що можна вважати ефективною практикою, і реальністю, з якою стикаються державні службовці.

Питання лідерства постає не випадково, оскільки ефективне лідерство є одним із управлінських компонентів, який дає змогу максимально оптимізувати процес управління.

Формування лідера сучасного типу зобов'язує звернути увагу на критерії вимог до керівника нового типу, орієнтованого на реалізацію складних завдань суспільно-політичних перетворень української держави на шляху до зміцнення її незалежності й ефективного соціально-економічного розвитку. Необхідність володіння управлінською майстерністю пояснюється передусім структурованою складністю компетентності сучасного керівника-лідера, адже його компетентність складається з чотирьох компетентностей:

- особистісна компетентність;
- громадянська компетентність;
- стратегічно-методологічна управлінська компетентність;
- управлінська компетентність у соціальних питаннях.

Якщо ж говорити про ключові компетенції лідера, то до них можна віднести: аналітичне мислення, орієнтація на результат, компетентне управління людськими ресурсами та ефективна комунікація.

Аналітичне мислення набуває великого значення при обґрунтуванні діяльності та дотриманні визначених стратегій розвитку, стратегічному плануванні, розробленні політики дій, далекоглядності, поступовості у вирішенні проблем.

Розвиток компетенції «управління людськими ресурсами» пов'язаний із розвитком вміння мотивувати співробітників до активної участі у роботі організації та професійного розвитку, усвідомленням керівників відповідальності за управління підлеглими, заснованого на принципі поваги до працівників.

Орієнтація на результат діяльності має важливе значення, оскільки пов'язана з очікуванням щодо досягнень державних службовців у роботі, розвитку ефективної державної служби, успішного впровадження реформ, здатної відповідати на суспільні виклики та забезпечувати надання дієвих послуг.

Ефективність комунікації має неабияке значення при розумінні керівниками відповідальності за налагодження співпраці між відомствами, взаємодії в межах організації по вертикалі та горизонталі, між керівниками різних рівнів, колегами для забезпечення прозорості, обізнаності, сфокусованості та скоординованості діяльності та взаємної підтримки на шляху до досягнення цілей.

На сьогодні у Великій Британії, Німеччині та країнах Америки, під впливом глобалізаційних процесів проходить реформування державної служби. Якісна трансформація обов'язків державних службовців полягає в посиленні значущості таких професійних характеристик, як вміння проявляти лідерські якості, самостійно приймати важливі рішення, ефективно управляти змінами.

Варто зазначити, що у Великій Британії вчені розробили модель професійних навичок для усієї системи державних установ. Ця система стала основою для розробки програм професійного розвитку керівних кадрів державних установ та осіб з кадрового резерву на заміщення відповідних посад. Основою моделі є необхідність розвитку лідерської компетентності. При цьому на ступінь розвитку основних навичок впливають професійні навички, які необхідно постійно вдосконалювати, з урахуванням застосування сучасних кадрових технологій і постійного розвитку системи підготовки та додаткової «професійної» освіти державних службовців [4, с. 68].

Британські експерти для розвитку системи професійних навичок, використовують індивідуальний план професійного розвитку державного службовця, який складається службовцем та його безпосереднім керівником і затверджується керівництвом організації, що одночасно є складовою частиною механізму індивідуального довгострокового планування кар'єри та професійного розвитку службовця. Зміст і спрямованість індивідуальних планів і програми державних органів з професійного розвитку державних службовців значною мірою визначаються переліком компетенцій (знань, умінь і навичок), якими повинен володіти державний службовець, виконуючий обов'язки на тій чи іншій посаді [4, с. 69].

Висновки з даного дослідження і перспективи. Отже, професійний розвиток державного службовця та формування в ньому лідера відбувається в тісному взаємодіянні. Набути лідерських якостей державний службовець може через процес навчання на власному досвіді на робочому місці. Проте покладати розвиток лідерської компетентності державного службовця виключно на навчання

з власного досвіду та професійне наставництво неможливе. Потрібен процес залучення до навчання експертів, оскільки лише така стратегія стане на заваді неефективності застарілих підходів, накопиченню професійної необізнаності та поширенню

застарілих методів діяльності. Тому можемо констатувати, що розвиток лідерських якостей державного службовця має відбуватися в безперервному процесі з використанням формальних і неформальних можливостей навчання.

Список літератури:

1. Борисова Е.А. Управление персоналом для современных руководителей / Е.А. Борисова. – СПб.: Питер, 2003. – 445 с.
2. Гриньова В.М. Адміністративне управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / В.М. Гриньова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2004. – 428 с.
3. Моргулець О.Б. Менеджмент у сфері послуг: навч. посіб. / О.Б. Моргулець. – Київ: Центр учбової літератури, 2012. – 384 с.
4. Лаптев А. Британский опыт реализации программ профессионального развития государственных гражданских служащих / А. Лаптев // Государственная служба. – 2008. – № 4. – С. 65-71.
5. Петрушенко М.М. Управління персоналом: конспект лекцій / укл.: М.М. Петрушенко, Г.М. Шевченко. – Суми: Вид-во СумДУ, 2009. – 89 с.
6. Brandt R.S. Reflections on 25 years of staff development / R.S. Brandt // Journal of Staff Development. – 1994. – Vol. 15. – № 4. – P. 2-25.
7. Darling-Hammond L. Policies that support professional development in an era of change / L. Darling-Hammond, M. // McLaughlin Phi Delta Kappan, 1995. – Vol. 76. – № 8. – P. 597-604.
8. Guskey T.R. What to consider when evaluating staff development / T. Guskey, D. Sparks // Educational Leadership. – 1991. – Vol. 49 – № 3. – P. 73-84.

Бородина Г.Г.

ОП «Николаевский филиал
Киевского национального университета культуры и искусств»

Гаврилюк В.И.

Киевский университет культуры

ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ПРОЦЕССЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ УКРАИНЫ

Аннотация

В статье рассмотрены особенности формирования профессионализма кадрового потенциала и развитие лидерских качеств государственных служащих в контексте реформирования государственной службы. Актуализируется вопрос корпоративной культуры, обеспечивающий формирование лидерских навыков и профессиональной компетентности.

Ключевые слова: профессиональное развитие, кадровый потенциал, лидерские качества, государственная служба, корпоративная культура.

Borodina G.G.

Separated Subdivision "Mykolaiv Branch
of Kyiv National University of Culture and Arts"

Havryliuk V.I.

Kyiv University of Culture

THE INCREASING OF PERSONNEL PROFESSIONALISM IN THE REFORMING PROCESS OF GOVERNMENT SERVICE OF UKRAINE

Summary

The specific features of personnel professionalism forming and the development of leader qualities of civil servants has been researched in the context of government service reforming. The corporate culture as a tool of forming of leader skills and professional competence has been actualized.

Keywords: professional development, leader qualities, government service, corporate culture.