



UDC: 351

[https://doi.org/10.32689/2617-2224-2020-4\(24\)-136-140](https://doi.org/10.32689/2617-2224-2020-4(24)-136-140)

Качан Яна Віталіївна,

кандидат наук з державного управління, доцент кафедри публічного управління та адміністрування, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 03038, м. Київ, вул. Нововокзальна, 17, тел.: +38 (067) 465 11 77, e-mail: yana.melnik82@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4078-7747>

Качан Яна Віталєвна,

кандидат наук по государственному управлению, доцент кафедры публичного управления и администрирования, Институт подготовки кадров государственной службы занятости Украины, 03038, г. Киев, ул. Нововокзальная, 17, тел.: +38 (067) 465 11 77, e-mail: yana.melnik82@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4078-7747>

Kachan Yana Vitalievna,

Ph.D. in Public Administration, assistant Professor of Public Management and Administration Department, Ukrainian State Employment Service Training Institute 17. Novovozzal'naya St., Kyiv, 03038, tel.: +38 (067) 465 11 77, email: yana.melnik82@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4078-7747>

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

Анотація. Розкрито вплив чинників на професійний розвиток публічної служби в Україні. Розглянуто сутність понять “чинник” та “чинники професійного розвитку”. Встановлено, що під чинниками професійного розвитку публічної служби слід розуміти внутрішні та зовнішні причини стосовно публічного службовця, які істотно позначаються на змінах, що відбуваються у його професійній діяльності. Розглянуто класифікацію чинників, що впливають на професійний розвиток, різними науковцями. Встановлено, що наведені підходи до визначення чинників, що впливають на професійний розвиток публічної служби в Україні, є переважно фрагментарними. Водночас загальновідомо, що професійний розвиток відбувається не лише на особистісному (індивідуальному) рівні, а й на рівні служби в органах публічної влади та має відношення до всієї соціально-професійної діяльності у

сфері державного управління. У процесі професійного розвитку публічних службовців варто брати до уваги те, що система публічної служби в Україні є відкритою, з доволі швидким внутрішнім рухом публічних службовців. Для службовців, з одного боку, на даний час посилюється ризик позбутися посади, а з іншого — швидше просунути на службі, тому покращення професійного розвитку виступає найважливішим механізмом збереження посади та забезпечує стрімке кар'єрне зростання. З'ясовано, що на професійний розвиток публічної служби впливає чимало чинників, які нами можна поділити на чотири групи (соціально-економічні, індивідуальні, соціально-психологічні та мотиваційні). Соціально-економічні чинники, які впливають на професійний розвиток публічної служби в Україні можна вважати нерегульованими, оскільки не залежать від процесу управління, проте стимулюють прийняття важливих управлінських рішень. Решта чинників (індивідуальні, соціально-психологічні та мотиваційні) можуть по-різному позначатися на професійному розвитку публічної служби в Україні. Вплив означених чинників потрібно брати до уваги в процесі управління професійним розвитком публічних службовців в Україні.

Ключові слова: професійний розвиток, публічна служба, публічні службовці, чинники професійного розвитку, управління професійним розвитком.

ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПУБЛИЧНОЙ СЛУЖБЫ В УКРАИНЕ

Аннотация. Раскрыто влияние факторов на профессиональное развитие публичной службы в Украине. Рассмотрены сущность понятий “фактор” и “факторы профессионального развития”. Установлено, что под факторами профессионального развития публичной службы следует понимать внутренние и внешние причины относительно публичного служащего, которые существенно сказываются на изменениях, происходящих в его профессиональной деятельности. Рассмотрена классификация факторов, влияющих на развитие, различными учеными. Установлено, что приведенные подходы к определению факторов, влияющих на профессиональное развитие публичной службы в Украине, есть преимущественно фрагментарными. В то же время общеизвестно, что профессиональное развитие происходит не только на личностном (индивидуальном) уровне, но и на уровне службы в органах публичной власти и имеет отношение ко всей социально-профессиональной деятельности в сфере государственного управления. В процессе профессионального развития публичных служащих следует принимать во внимание то, что система публичной службы в Украине является открытой, с довольно быстрым внутренним движением публичных служащих. Для служащих, с одной стороны, в настоящее время усилился риск лишиться должности, а с другой — скорее продвинуться по службе, поэтому улучшение профессионального развития выступает важнейшим механизмом сохранения должности и обеспечивает стремительный карьерный рост. Выяснено, что на профессиональное развитие публичной службы влияет множество факторов,

которые можно разделить на четыре группы (социально-экономические, индивидуальные, социально-психологические и мотивационные). Социально-экономические факторы, влияющие на профессиональное развитие публичной службы в Украине, можно считать нерегулируемыми, поскольку не зависят от процесса управления, однако стимулируют принятие важных управленческих решений. Остальные факторы (индивидуальные, социально-психологические и мотивационные) могут по-разному сказываться на профессиональном развитии публичной службы в Украине. Влияние данных факторов нужно принимать во внимание в процессе управления профессиональным развитием публичных служащих в Украине.

Ключевые слова: развитие, публичная служба, публичные служащие, факторы профессионального развития, управление профессиональным развитием.

FACTORS OF INFLUENCE ON THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PUBLIC SERVICE IN UKRAINE

Abstract. The article reveals the influence of factors on the professional development of public service in Ukraine. The essential of the concept's of "factor" and "factors of professional development" is considered. It has been established that the factors of professional development of the public service should be understood internal and external reasons in relation to the public servant, which significantly affect the changes that occur in his professional activity. The classification of factors influencing development by various scientists is considered. It is established that the above approaches to determining the factors affecting the professional development of public service in Ukraine are mostly fragmentary. At the same time, it is well known that professional development occurs not only at the personal (individual) level, but also at the level of service in public authorities and is related to all social and professional activity in the field of public administration. In the process of professional development of public servants, it should be taken into account that the public service system in Ukraine is open, with a fairly rapid internal movement of public servants. For employees, the risk of losing their working and, on the other hand, is more likely to advance in the service, has increased; therefore, the improvement of professional development is the most important mechanism for maintaining the position and ensures rapid career growth. It was found that the professional development of public service is influenced by many factors that we have divided into four groups (socio-economic, individual socio-psychological and motivational). Socio-economic factors affecting the professional development of public service in Ukraine can be considered unregulated, since they do not depend on the management process, but they stimulate the adoption of important managerial decisions. Other factors (individual, socio-psychological and motivational) can affect the professional development of public service in Ukraine in different ways. The influence of these factors should be taken into account in the process of managing the professional development of public servants in Ukraine.

Keywords: professional development, public service, public servants, factors of professional development, management of professional development.

Постановка проблеми. Професійний розвиток є, насамперед, узгодженням особистих інтересів службовців з інтересами публічної служби. Крім цього, професійний розвиток — це своєрідний механізм, який покликаний захищати від незаконних дій керівника, а також забезпечувати ефективність праці. Своєю чергою, ефективність праці залежить переважно від якості професійного добору (відбору), функцій професійної сфери, де публічний службовець буде використовувати та поглиблювати існуючі знання та вміння. Існує чимало чинників, які впливають на професійний розвиток публічних службовців. Щоб зменшити несприятливий вплив цих чинників, держава зобов'язана сприяти публічному службовцю у вирішенні різноманітних проблем: створення сприятливих умов праці, забезпечення приміщенням з добрим освітленням та опаленням, транспортом, зв'язком, а також забезпечення автоматизації праці тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні існує чимало напрацювань з проблематики професійного розвитку публічних службовців. Питання впливу чинників на професійний розвиток публічної служби досліджували такі науковці, як І. Бушуєва, З. Ісаєв, Л. Карамушка, Л. Миронова, М. Новикова, О. Окіс, Д. Сьюпер, Г. Трегубенко, І. Шпекторенко та ін.

Мета статті — розкрити вплив чинників на професійний розвиток публічної служби в Україні.

Виклад основного матеріалу. Передусім розкриємо сутність понять “чинник” та “чинники професійного розвитку” для чіткого визначення даної проблематики.

Отже, чинник — це поняття, похідне від поняття “чинити”, “діяти”, “здійснювати певний вчинок, дію”, тобто “те, що чинить, здійснює вплив, діюче”. Серед синонімів цього поняття — термін “фактор”, що походить від латинського слова *facere* (“діяти”, “виробляти”, “примножувати”). Зазначимо, що в технології поняття “чинник” розуміють як джерело впливу на процес, явище, систему. Чинник у загальнонауковому розумінні — це змінна величина, яка, за припущенням, впливає на результати експерименту. Слід зауважити, що в економіці та техніці використовується статистичний метод аналізу впливу окремих чинників на результативний показник, який називається факторний аналіз. Неточність та необ'єктивність при виконанні такого аналізу може призвести до неефективних рішень і, зрештою, до негативних економічних наслідків. Досліджуючи будь-які процеси в царині публічного управління, також необхідно окреслити ті чинники, що впливають на їх перебіг та зміст [1, с. 155].

Професійний розвиток кадрів є тривалим процесом, спрямованим

на збереження, удосконалення та використання особистісних і професійних якостей. Змістом процесу професійного розвитку кадрів є узгодження цілей і завдань організації з поточними та перспективними професійно-кваліфікаційними вимогами до працівників. Основним ресурсом у сфері державної служби є людина з її інтелектуальними та фізичними здібностями, тобто здатністю до праці. Професійний розвиток є процесом включення та активізації працівників до виконання нових виробничих функцій [2, с. 35].

Професійний розвиток персоналу — це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом організації у сфері навчання персоналу, його перепідготовки та підвищення кваліфікації. Ці заходи охоплюють питання професійної адаптації, оцінки кандидатів для зайняття вакантної посади, поточної оцінки кадрів, планування ділової кар'єри та службово-професійного просування кадрів, роботи з кадровим резервом, винахідницької та раціоналізаторської роботи в організації. Здійснення заходів з розвитку персоналу пов'язане з певними витратами, проте, як свідчить досвід, це сприяє прогресивним перетворенням в організації [3].

Таким чином, на основі зазначеного, можна дійти висновку, що під чинниками професійного розвитку публічної служби слід розуміти внутрішні та зовнішні причини стосовно публічного службовця, які суттєво позначаються на змінах і відбуваються у його професійній діяльності.

Практична діяльність публічного службовця зумовлена його особистісними характеристиками, але водночас залежить від професійного середовища. Тому чинники, що впливають на професійний розвиток, розділяють на об'єктивні, суб'єктивні та суб'єктивно-об'єктивні. Об'єктивні чинники відображають суспільні відносини, морально-психологічний клімат, рівень розвитку суспільства загалом і пов'язані з системою професійної діяльності, а також з діями індивіда, спрямованими на досягнення високих результатів. Суб'єктивні чинники пов'язані з індивідуальними передумовами успішності професійної діяльності та включають ціннісні орієнтації публічного службовця, його мотиви, спрямованість, інтереси тощо. Це, насамперед, зміст, вкладений суб'єктом у професійну діяльність, вчинки і дії, а також знання суб'єкта про засоби, способи, умови досягнення поставлених цілей. Їх вияв пояснюють суб'єктивні чинники, що сприяють зростанню професіоналізму. Суб'єктивно-об'єктивні чинники, пов'язані з організацією професійного середовища, професіоналізмом керівників, а також з якістю управління [4, с. 172].

На професійний розвиток публічних службовців впливають різні чинники. До об'єктивних чинників відносять: потребу у професіоналах і престиж державної служби, а також здатність на професійному рівні вирішувати сучасні державно-управлінські завдання. Своєю чергою, до суб'єктивних чинників — мотивацію особистісних та ціннісних орієнтацій [5, с. 200].

Цікавим є підхід Д. Сьюпера, який вирізняє три групи чинників, що визначають процес професійного розвитку: психологічні (інтелект та спеціальні здібності індивіда, інтереси, цінності і потреби), економічні та суспільні (економічний стан суспільства, технологічні зміни, ситуація на ринку праці), соціальні (соціально-економічний статус, рівень освіти, сімейний стан, стать, вік). На думку вченого, соціальні та психологічні чинники є визначальними для успішного професійного розвитку, оскільки високий соціально-економічний статус, інтелектуальні здібності дозволяють індивіду отримати гарну освіту. Освічені ж люди ефективно застосовують наявні ресурси і можливості і будуть більш стабільними у своєму професійному розвитку. З цим твердженням автора важко не погодитися [6].

Існують також чинники, що впливають на професійний розвиток, як загальні (позаслужбові, непрофесійні) та спеціальні (службові, професійні). На нашу думку, подібний поділ носить переважно умовний характер, оскільки загальні чинники сприяють формуванню основних якостей службовця, що стосуються його роботи, і, навпаки, службова діяльність багато в чому визначає поведінку індивіда за межами роботи [4, с. 174].

Поряд із соціально-психологічними і особистісними факторами З. Е. Ісаєв виділяє також соціальні, до яких відносить:

- необхідність врахування тенденцій змін кадрової політики;
- необхідність удосконалення оцінки кадрового потенціалу публічної служби;

- здійснення соціально значущих програм;

- розробку і реалізацію механізму взаємодії органів державної влади і суспільства при виборі пріоритетів професійного розвитку кадрів [7, с. 15–21].

На нашу думку, наведені вище підходи до визначення чинників, які впливають на професійний розвиток публічної служби в Україні є переважно фрагментарними. Водночас загальновідомо, що професійний розвиток відбувається не лише на особистісному (індивідуальному) рівні, а й на рівні служби в органах публічної влади та має відношення до всієї соціально-професійної діяльності у сфері державного управління. Отже, на основі зазначеного, можна дійти висновку, що чинники, які впливають на професійний розвиток публічних службовців в Україні, можна поділити на чотири групи (див. рис. 1).

Так, соціально-економічні чинники, які впливають на професійний розвиток публічної служби в Україні, можна вважати нерегульованими, оскільки не залежать від процесу управління, проте стимулюють прийняття важливих управлінських рішень. Вплив означених чинників потрібно брати до уваги в процесі вироблення та реалізації стратегії професійного розвитку публічних службовців в Україні.

Решта чинників (індивідуальні, соціально-психологічні та мотиваційні) можуть по-різному позначатися на професійному розвитку публічної служби в Україні. Так, індивідуальні чинники підпадають під часткове регулювання. Зокрема,

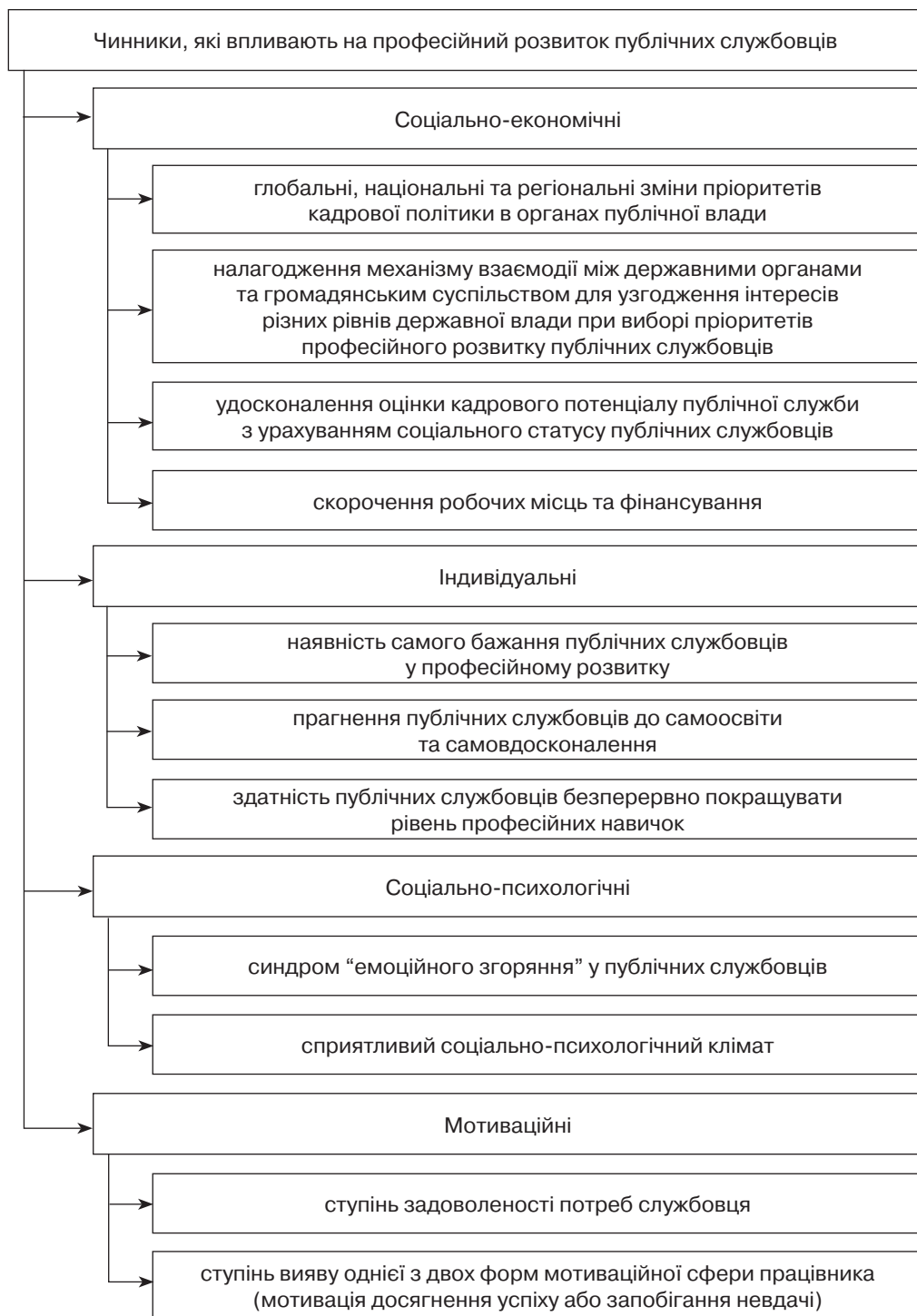


Рис. 1. Чинники, які впливають на професійний розвиток публічних службовців в Україні*

* складено автором

можна та варто регулювати рівень кваліфікації публічних службовців, їх систему цінностей тощо. Соціально-психологічні та мотиваційні чинники також можна вважати регульованими, однак переважно облік та зміна цих чинників позначаються на ефективності та якості управління професійним розвитком публічної служби в Україні.

Мотиваційні чинники забезпечують ефективну діяльність публічної служби в Україні. Оскільки потреби зумовлюють мотиви поведінки та діяльності службовців, то ступінь їх задоволеності слід розглядати як рушійну силу професійного розвитку публічних службовців. Ступінь задоволеності потреб публічних службовців безпосередньо зумовлює те, наскільки якісно вони можуть професійно розвиватися на публічній службі. Що вищий ступінь задоволеності потреб, то легше публічним службовцям розвивати свої знання, уміння та навички [8, с. 49–51].

До підгрупи мотиваційних чинників також можна віднести ступінь вияву однієї з двох форм мотиваційної сфери публічних службовців (мотивація досягнення успіху або запобігання невдачі). Мотивація досягнення успіху – це прагнення публічних службовців досягати мети у різних видах діяльності. При цьому публічні службовці беруть на себе всю відповідальність за результати своєї діяльності. Тоді як мотивація уникнення невдачі характеризується відносно стійким прагненням публічних службовців уникати невдач у життєвих ситуаціях, які залежать від оцінки іншими службовцями їхньої діяльності та від міжосо-

бистісної взаємодії в колективі [9, с. 94–96].

Переважання певної форми мотиваційної сфери публічних службовців можна вважати головним чинником, який позначається на їхньому професійному розвитку. Варто зауважити, що з метою формування та підтримки професійного розвитку потрібно спрямовувати публічних службовців на досягнення успіху. Беззаперечно, діяльність публічних службовців може істотно підвищити рівень ефективності публічної служби в Україні загалом.

Висновки. Таким чином, на сьогоднішній найбільшою проблемою в реалізації державної кадрової політики є питання професійного розвитку публічних службовців, їх просування по службі та покращення якості та ефективності їхньої діяльності. Це зумовлено такими чинниками: наявністю кризових явищ в економіці країни, хаосом в управлінських процесах, різким зниженням виконавчої дисципліни у публічній службі тощо. У процесі професійного розвитку публічних службовців варто брати до уваги те, що система публічної служби в Україні є відкритою, з доволі швидким внутрішнім рухом публічних службовців. Нині для службовців посилюється ризик позбутися посади, а також швидше просунути по службі, тому покращення професійного розвитку виступає найважливішим механізмом збереження посади та забезпечує стрімке кар'єрне зростання. Отже, на професійний розвиток публічної служби впливає чимало чинників, які нами поділено на чотири групи (соціально-економічні, індиві-

дуальні, соціально-психологічні та мотиваційні). Вплив цих чинників потрібно брати до уваги в процесі управління професійним розвитком публічних службовців в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Трегубенко Г.* Чинники впливу на використання інноваційних компонентів у процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців // Ефективність державного управління. 2017. Вип. 4 (53). С. 154–160.
2. *Новикова М.* Ринок праці державних службовців як сегмент національного ринку праці (теоретико-методологічні основи) // Упр. сучасним містом. 2003. № 7. С. 30–36.
3. *Шпекторенко І.* Функціональний підхід до визначення професійного середовища державної служби [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2011/2011_03\(10\)/11sivsds.pdf+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ua](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2011/2011_03(10)/11sivsds.pdf+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ua)
4. *Бушueva И. П., Богдан Н. Н.* Влияние индивидуальных факторов на профессиональное развитие государственных служащих // Вопр. упр. 2014. №1. С. 171–178.
5. *Окис О. Я.* Проблеми професійного розвитку державних службовців // Актуальні пробл. держ. упр. 2009. № 1. С. 195–204.
6. *Super D. E.* Occupational psychology / D. E. Super. L.: Tavistock, 1971. 209 p.
7. *Исаев З. Э.* Социальные аспекты профессионального развития кадров государственной гражданской службы: автореф. дис. канд. социол. наук: защищена: утв. Москва, 2004. 24 с.
8. *Карамушка Л. М., Андреева І. А.* Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур): монографія.

Київ–Львів : Галиц. друкар, 2012. 212 с.

9. *Миронова Л. Г.* Модель формування гармонійно структурованої лояльності персоналу // Наук.-вироб. журн. “Держава та регіони”. 2011. № 3. С. 92–99.

REFERENCES

1. *Treghubenko, Gh.* (2017). Chynnyky vplyvu na vykorystannja innovacijnykh komponentiv u procesi pidvyshhennja rivnja profesijnogi kompetentnosti derzhavnykh sluzhbovciv [Factors influencing the use of innovative components in the process of increasing the level of professional competence of civil servants]. *Efektivnistj derzhavnogho upravlinnja*, 4 (53), 154-160 [in Ukrainian].
2. *Novykova, M.* (2003). Rynok praci derzhavnykh sluzhbovciv jak seghment nacionaljnogho rynku praci (teoretyko-metodologichni osnovy) [Labor market of civil servants as a segment of the national labor market (theoretical and methodological foundations)]. *Upravlinnja suchasnym mistom*, 7, 30-36 [in Ukrainian].
3. *Shpektorenko, I.* (2011). Funkcionaljnij pidkhid do vyznachennja profesijnogho seredovyshha derzhavnoji sluzhby [Functional approach to determining the professional environment of the civil service]. Retrieved from [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2011/2011_03\(10\)/11sivsds.pdf+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ua](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2011/2011_03(10)/11sivsds.pdf+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ua) [in Ukrainian].
4. *Bushueva, I. P. & Bogdan, N. N.* (2014). Vliyanie individualnykh faktorov na professionalnoe razvitie gosudarstvennykh sluzhashchikh [The influence of individual factors on the professional development of public servants]. *Vo-prosy upravleniya*, 1, 171-178 [in Russian].

5. *Okis, O. Ja.* (2009). Problemy profesijnogho rozvytku derzhavnykh sluzhbovciv [Problems of professional development of civil servants]. Aktualjni problemy derzhavnogho upravlinnja, 1, 195-204 [in Ukrainian].
6. *Super, D. E.* (1971). Occupational psychology. London: Tavistock [in English].
7. *Isaev, Z. E.* (2014). Sotsialnye aspekty professionalnogo razvitiya kadrov gosudarstvennoy grazhdanskoy sluzhby [Social aspects of professional development of civil service personnel]. Extended abstract of candidate's thesis. Moscow [in Russian].
8. *Karamushka, L. M. & Andrijejeva, I. A.* (2012). Psykhologhija viddanosti personalu orghanizacii (na materialy dijajlnosti bankivskykh struktur): monoghrafija [Psychology of devotion to the staff of the organization (based on the activities of banking structures)]. K.-Ljviv : Ghalycjkyj drukar [in Ukrainian].
9. *Myronova, L. Gh.* (2011). Modelj formuvannja gharmonijno strukturovanoji lojaljnosti personalu [Model of formation of harmoniously structured staff loyalty]. Naukovo-vyrobnychyj zhurnal "Derzhava ta rehiony", 3, 92-99 [in Ukrainian].