

частина перейде працювати «в тінь», приховуючи чисельність працівників, різними способами ухиляючись від сплати податків і платежів. Досвід Росії, яка прийняла закон про обов'язкове медичне страхування ще в 1993 р., і Польщі, яка запровадила систему медичного страхування в 1999 р., це підтверджує. Унаслідок такого рішення розмір коштів, який нині підприємства, які працюють, ще сплачують до державних і місцевих бюджетів, може не тільки не збільшитися, а й стати меншим. Досвід Росії також показує, що негативним явищем для розвитку системи загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування є поєднання двох джерел фінансування медичних закладів – з державного і місцевих бюджетів та за рахунок коштів обов'язкового медичного страхування.

Це перешкоджає, по-перше, плануванню витрат на охорону здоров'я, що в підсумку призводить до неефективності системи загалом, по-друге, запровадженню обов'язкового медичного страхування через недосконалість законодавчої бази під час вирішення такої складної проблеми, як визначення джерел оплати медичної допомоги непрацюючому населенню. Отже, реалізація законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування буде неефективною, якщо не буде визначене джерело для страхового принципу фінансування медичної допомоги непрацюючому населенню та економічно обґрунтований механізм його реалізації.

Таким чином, медико-соціальні гарантії держави повинні бути не тільки законодавчо закріплені, а й фінансово забезпечені. З огляду на вищезазначене можна зробити висновок, що прийняття закону про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування в умовах переходу до ринку та нинішньої економічної кризи буде не тільки своєчасним, а й єдино правильним політичним та економічним рішенням, що дасть змогу зменшити негативні наслідки бюджетного дефіциту, зберегти охорону здоров'я як галузь і створити передумови для формування принципово нового, цивілізованого інституту, у якому органічно поєднуюватимуться принципи страхування, нові підходи до фінансування медичної допомоги та соціально-економічних відносин в охороні здоров'я, захист прав застрахованих громадян у процесі охорони здоров'я. Надзвичайно актуальною залишається проблема корупції в закладах охорони здоров'я.

1. **Москаленко В. Ф.** Діяльність системи охорони здоров'я за 2000 рік: завдання щодо подальшого її розвитку та підвищення рівня здоров'я населення України : доповідь на підсумковій колегії Міністерства охорони здоров'я України 12 лют. 2001 р. / В. Ф. Москаленко // Вісн. соц. гігієни та організації охорони здоров'я України. – 2001. – № 2. – С. 6.

2. **Педченко Т.** Соціально-економічні умови запровадження в Україні загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування // Вісн. Укр. акад. держ. упр. – № 2. – 2003. – С. 293 – 396.

Надійшла до редколегії 16.10.12

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

УДК 35.088.6

Євгеній БОРОДІН, Тетяна ТАРАСЕНКО
*Національна академія державного управління
при Президентові України*

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Розглядаються питання законодавчого забезпечення реформування системи професійного навчання державних службовців в Україні, наводяться основні напрями змін нормативно-правового забезпечення цього процесу.

Ключові слова: державні службовці, система професійного навчання, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації державних службовців.

Евгений Бородин, Татьяна Тарасенко. Законодательное обеспечение реформирования системы профессионального обучения государственных служащих в Украине

Рассматриваются вопросы законодательного обеспечения реформирования системы профессионального обучения государственных служащих в Украине, приводятся основные направления изменения нормативно-правового обеспечения этого процесса.

Ключевые слова: государственные служащие, система профессионального обучения, подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих.

Yevhenii Borodin, Tetiana Tarasenko. Legislative support of civil servants professional training reforming in Ukraine

The problem of public servants professional training system reforming in Ukraine is considered; main directions of the changes of the normative and legal support of this process are offered.

Key words: public servants, professional training system, training, in-service training of public servants.

© Бородин Є. І., Тарасенко Т. М., 2013

Відповідність сучасним вимогам, зокрема здатність орієнтуватися в процесах суспільного розвитку, забезпечувати якість управлінських рішень та готовність брати на себе відповідальність за їх реалізацію, визначають потреби зміни філософії професійного навчання державних службовців. Нова освіта має базуватися на пріоритетах розвитку людського потенціалу, гуманізації і демократизації ціннісних орієнтацій особистості та знаннях як основного фактору суспільного прогресу. Ці орієнтири повною мірою відповідають потребам становлення засад демократичного урядування та «сервісної» держави.

Питання функціонування системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації управлінських кадрів в Україні були предметом розгляду науковців: Н. Гончарук, Н. Липовської, С. Серьогіна. У більшості наукових розробок, присвячених аналізу вітчизняної системи професійного навчання державних службовців, дослідники приділяють увагу проблемі вдосконалення законодавчого забезпечення діяльності цієї системи. Цей аспект досліджували С. Гайдученко, І. Лопушинський, О. Мельников, М. Міненко, В. Прудіус, М. Синявіна, Ж. Таланова, М. Терентьев, О. Харченко та ін. Водночас виважений підхід до визначення кроків оновлення цієї системи потребує широкого наукового дискурсу з приділенням особливої уваги проблемі правового забезпечення її функціонування.

Метою статті є виділення ключових питань законодавчого забезпечення реформування системи професійного навчання державних службовців в Україні. Досягнення мети передбачає виконання таких завдань: 1) на основі аналізу наукової літератури узагальнити погляди дослідників щодо вдосконалення вітчизняної системи професійного навчання державних службовців та законодавчого забезпечення цього процесу; 2) враховуючи сучасне бачення дослідників, спираючись на результати аналізу законодавства з питань регулювання суспільних відносин у цій сфері, визначити сутність змін нормативно-правового забезпечення з питань професійного навчання державних службовців в Україні.

Аналіз наукових джерел дає змогу відзначити, що погляди дослідників збігаються щодо бачення векторів змін вітчизняної системи професійного навчання державних службовців. На сучасному етапі наукова думка зосереджена на розгляді таких основних напрямів реформування цієї сфери: утвердження системи безперервної професійної освіти, безперервного навчання державних службовців; урізноманітнення форм самоосвіти, саморозвитку, самовдосконалення державного службовця як його право та обов'язок; утвердження фундаменталізації, індивідуалізації, випередження, інноваційності як основних характеристик системи професійного навчання кадрів державної служби; стандартизація професійної освіти, навчання; ресурсного забезпечення; управління якістю; активізація запровадження інформаційно-комунікаційних технологій.

Відображенням багатогранності проблеми реформування вітчизняної системи професійного навчання державних службовців та

потреб законодавчого супроводження цього процесу є різноманітність пропозицій науковців щодо її вдосконалення, серед яких:

- удосконалення переліку спеціальностей, спеціалізацій, освітньо-кваліфікаційних рівнів освітньої галузі «Державне управління». Зокрема, пропонується закріплення спеціальності «державне управління», освітньо-кваліфікаційний рівень «магістр» (підготовка фахівців для роботи на вищих керівних посадах – I – III категорій державної служби) та спеціальності «державна служба», освітньо-кваліфікаційні рівні «магістр» (підготовка фахівців для роботи на керівних посадах IV – VI категорій державних службовців) і «бакалавр» (підготовка фахівців для роботи на посадах виконавців V – VII категорій державної служби). Інші спеціальності пропонується розглядати як спеціалізації цих спеціальностей;

- визначення процедури легітимізації нормативних частин відповідних освітньо-професійних і професійних програм як галузевої складової державного стандарту освіти та їх обов'язковості для всіх навчальних закладів даної системи;

- закріплення ролі Національної академії державного управління при Президенті України (НАДУ) як єдиного навчально-методичного простору та координатора навчально-практичної діяльності всіх елементів системи професійного навчання державних службовців;

- зміцнення керованості діяльності системи професійного навчання державних службовців, взаємозв'язку, координованості дій усіх навчальних закладів, що здійснюють підготовку фахівців за спеціальностями галузі знань «Державне управління». Це може бути досягнуто шляхом визначення цілей, пріоритетів, принципів професійного навчання, введення єдиних державних стандартів професійної підготовки і критеріїв оцінки їх досягнення [3, с. 41 – 44];

- поступовий перехід до заміщення посад державних службовців, передусім керівників, фахівцями, які здобули вищу освіту в освітній галузі «Державне управління»;

- розвиток вітчизняної системи професійного навчання державних службовців у напрямку розширення функцій підготовки кадрів для державної служби на рівень усіх обласних центрів, охоплення всієї території країни навчальними закладами, що готують фахівців для державної служби;

- посилення уваги до підготовки магістрів державної служби, бакалаврів в освітній галузі «Державне управління» через регіональну систему вищих навчальних закладів;

- визначення як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях кількісних і якісних потреб у кадровому забезпеченні органів державної служби й органів місцевого самоврядування та формування змісту навчання відповідно до загальнодержавних і регіональних потреб [2, с. 41 – 43];

- акцентування уваги на формуванні, реалізації, розвитку кадрового потенціалу публічної служби за допомогою широкого використання інформаційно-комунікаційних технологій [7, с. 49];

– підтримання ініціатив викладачів і тих, хто навчається, сприяння впровадженню інновацій у сфері державної служби (прикладом є французький досвід щодо введення елементів конкуренції у професійну підготовку та постійну професійну підготовку вищого корпусу на кожному етапі професійної кар'єри (через п'ять років після першого призначення, через 1 рік після закінчення навчання в Національній школі управління)) [1].

Дослідження наукових підходів дозволяє виявити спрямування вітчизняної теоретичної думки до розгляду системи професійного навчання державних службовців переважно з позиції забезпечення нею формування знань, умінь та навичок. Стан нормативно-правової бази з регулювання питань державного управління, державної служби на сучасному етапі характеризується зосередженням значної уваги на визначенні перспектив їх розвитку як відповідь на зміни ціннісних засад життєдіяльності суспільства. Ключовими ідеями постають демократизація політичної, соціальної, економічної сфер, становлення інформаційного суспільства та підвищення вимог до професійного рівня державних службовців. Підтвердженням цього є розробка ряду документів, спрямованих на визначення кроків реформування державного управління, державної служби та системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: Стратегія державної кадрової політики на 2011 – 2020 рр. (указ Президента України від 1 лютого 2012 р.), Питання реформування НАДУ (указ Президента України від 9 грудня 2011 р.), Концепція Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 р. (розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 червня 2012 р.), Стратегія модернізації системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування (проект 2007 р.), Концепція реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2011 р.). Спільним для цих документів є відзначення проблеми належного законодавчого забезпечення державотворчих процесів, у тому числі стосовно реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування та висування завдань удосконалення нормативно-правової бази щодо супроводження реформаційних змін.

Із визначенням у Законі України «Про державну службу» таких понять, як «профіль професійної компетентності посади державної служби», «рівень професійної компетентності особи» закладається законодавче підґрунтя оновлення підходів до професійного навчання державних службовців. Підвищення рівня професійної компетентності віднесено в законі до обов'язків державного службовця. Також окреслено вимоги до рівня професійної компетентності особи, яка претендує на зайняття посади державної служби. Тим самим у вітчизняному законодавстві відбувається посилення орієнтирів на формування високого рівня професійної

компетентності державних службовців як умови спроможності кадрів виконувати завдання держави на сучасному етапі розвитку українського суспільства. Ця редакція закону визначає, що підвищення професійної компетентності державного службовця забезпечується такими формами, як професійні програми, спеціальні курси, тематичні семінари, тренінги, стажування тощо та шляхом навчання, у тому числі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації у відповідних вищих навчальних закладах [5].

Головним моментом у процесі реформування системи професійного навчання державних службовців є розуміння того, що професіоналізм є системоутворюючою ідеєю розвитку даної системи та інституту державної служби в цілому. Даний вектор розвитку знаходить своє відображення в завданні забезпечення вдосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, закріпленому в щорічному посланні Президента України до Верховної Ради «Модернізація України – наш стратегічний вибір» [4]. У посланні акцентується увага на необхідності прийняття законів України «Про освіту дорослих», «Про національну систему кваліфікацій», «Про професійне навчання та підтвердження кваліфікації працівників на виробництві» (Закон України «Про професійний розвиток працівників» уже прийнято у 2012 р.) [4]. Прийняття цих законодавчих актів має створити необхідне підґрунтя для подальшого нормативного регулювання питань становлення сучасної вітчизняної системи безперервного професійного навчання державних службовців у взаємозв'язку з національним законодавством про освіту.

У питанні вдосконалення вітчизняного законодавчого забезпечення реформування системи професійного навчання державних службовців можна виділити дві основні складові: 1) перегляд ідей, концептуальних засад щодо визначення сутності, змісту професійного навчання державних службовців, тобто ідейно-концептуальне наповнення нормативно-правових документів; 2) удосконалення ресурсного забезпечення функціонування вітчизняної системи професійного навчання державних службовців (правове, організаційне, фінансове, матеріально-технічне, методологічне тощо). Ці дві складові пов'язані між собою прямим та зворотним зв'язком. Без конкретизації першої неможливо ефективно розв'язати проблеми, пов'язані з другою складовою. Отже, системність, комплексність, послідовність є необхідними вимогами до проведення роботи з удосконалення законодавчого забезпечення реформи системи професійного навчання державних службовців.

На нашу думку, одним із найбільш актуальних напрямів удосконалення вітчизняної системи професійного навчання державних службовців є розвиток законодавчої бази управління людськими ресурсами. Особливого значення набуває питання формування, розвитку та реалізації потенціалу людини в процесі проходження професійної кар'єри в державних органах влади, органах місцевого самоврядування. Саме це питання має знайти значно більше уваги на шляху подальшого вдосконалення нормативно-правової бази з регулювання

системи професійного навчання державних службовців в Україні. На розширення сучасних технологій управління людськими ресурсами, утвердження в Україні ефективної системи управління персоналом на державній службі спрямовано реалізацію Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 р. Стосовно вдосконалення нормативно-правового забезпечення цього питання в найближчій перспективі планується розробка та впровадження порядку визначення спеціальних вимог до досвіду роботи, вимог до напряму підготовки (спеціальності), інших вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби II – V груп [6].

У зв'язку із вищезазначеним все більшого значення набуває питання самоосвіти як один з основних шляхів досягнення розвитку професійного, інтелектуального потенціалу кадрів державної служби. Важливим завданням щодо цього є подальше закріплення та деталізація у вітчизняному законодавстві питання самоосвіти, визначення основних її форм і засобів оцінки в системі професійного навчання державних службовців.

Дослідження вітчизняного законодавства з питань професійного навчання державних службовців, аналіз проблем функціонування цієї системи та врахування наукових розробок з даної проблематики дозволяє окреслити й виділити основні шляхи вдосконалення законодавчого забезпечення реформування системи професійного навчання державних службовців в Україні. Вважаємо, що ключовим моментом у реформуванні законодавчої бази з питань професійного навчання державних службовців є потреба розробки та прийняття окремого Закону України «Про систему професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в Україні» з визначенням усього комплексу питань функціонування цієї системи, у тому числі визначення форм, строків, основних періодів навчання (професіоналізації) протягом проходження кар'єри. Спроби прийняття такого закону вже здійснювалися раніше. Так, ще у 2002 р. урядом було схвалено Концепцію проекту Закону України «Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців» (розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 грудня 2002 р.).

У запропонованому законі передусім має бути роз'яснено саме поняття «професійне навчання державних службовців», яке має розширити існуюче бачення професійного навчання державного службовця, не обмежуючи його розглядом лише формальної освіти. Мова йде про включення у визначення цього поняття аспектів як формальної, так і неформальної освіти. Закон має конкретизувати форми самоосвіти державного службовця та механізми обов'язкової їх оцінки. Сутнісним моментом є необхідність закріплення в цьому законі принципів професійного навчання державних службовців з виділенням безперервності як ключової його характеристики, визначенням форм і методів забезпечення безперервного навчання. Такий підхід відповідає міжнародній практиці розгляду суті та змісту професійного навчання державних службовців і сприяє

наближенню вітчизняного законодавства до стандартів Європейського Союзу. У зв'язку з цим необхідно підкреслити, що забезпечення інтеграції вітчизняного законодавства до європейського законодавчого поля, міжнародних стандартів має базуватися на тріаді пріоритетів: розвиток освіти, розвиток людських ресурсів, професійне навчання.

Уведення в обіг законодавчого визначення поняття «професійне навчання державних службовців» дозволить подолати на нормативно-правовому рівні підміну понять «професійне навчання», «професійна підготовка», «професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації» і забезпечити єдиний підхід до його розгляду у вітчизняному законодавстві. Питання, яке має знайти своє належне відображення в процесі законодавчого забезпечення реформування вітчизняної системи професійного навчання – це введення як обов'язкової умови посунання по службі, обіймання керівних посад проходження професійного навчання. Крім того, здобуття спеціальної освіти в галузі знань з державного управління, підвищення кваліфікації мають стати обов'язковими критеріями підвищення заробітної плати державного службовця. Закріплення й обов'язковість впровадження цих положень забезпечить зміцнення мотивації кадрів до підвищення рівня компетентності, професійності виконання завдань, які на них поклада держава.

Наступним важливим кроком реформування нормативно-правової бази з питань професійного навчання державних службовців є спрямування зусиль на оновлення змісту навчальних програм у цій системі, важливим моментом у перегляді яких є їх складання на основі врахування профілів професійної компетентності посад, які визначені на засадах компетентнісного підходу. Крім того, застосування компетентнісних характеристик як головний критерій оцінки діяльності державного службовця дасть змогу застосовувати їх під час визначення потреб у професійному навчанні. Стосовно врахування рекомендацій щодо індивідуального навчання державних службовців зазначимо, що найбільш перспективним, на наш погляд, є ґрунтовне відображення в нормативних документах форм і методів індивідуального навчання передусім кадрової еліти на державній службі. Мова йде про Президентський кадровий резерв «Нова еліта нації», про навчання у Школі вищого корпусу державної служби.

До пріоритетних напрямів удосконалення законодавчого забезпечення реформування системи професійного навчання державних службовців в Україні належить реформування НАДУ та її регіональних інститутів, яке полягатиме у зміцненні статусу, ролі НАДУ як системоутворюючої структури в забезпеченні професійного навчання державних службовців. Це має знайти своє вираження в закріпленні за НАДУ ролі координатора, відповідального за зв'язки з усіма вищими навчальними закладами, які здійснюють підготовку фахівців у галузі знань «Державне управління». Забезпечення координації діяльності всіх навчальних закладів дасть змогу узгодити між собою і затвердити єдині підходи до визначення змісту професійного навчання фахівців у цій галузі знань.

Сьогодні гостро стоїть питання забезпечення цілісності системи професійного навчання державних службовців через урегулювання відносин, взаємозв'язків НАДУ з іншими складовими системи професійного навчання, що перебувають у різних підсистемах, виділення яких базується на врахуванні відомчої специфіки діяльності державних службовців. Одним із напрямів посилення єдності всіх підсистем є централізація підготовки кадрів вищої кваліфікації у науковій галузі «Державне управління» в мережі НАДУ. Це сприятиме концентрації, поєднанню сил у підготовці кадрів, спроможних ефективно здійснювати реформи в економічній, соціальній, політичній сферах життєдіяльності суспільства.

Реформування НАДУ передбачає розвиток положень щодо регламентації й посилення діяльності з підготовки, організації та проведення тренінгів на замовлення органів державної влади, органів місцевого самоврядування. Розвиток даного напрямку містить значний потенціал у розв'язанні проблеми зближення науки і практики державного управління. Одним із засобів забезпечення цього є внесення до положень про відповідні органи державної влади за всіма рівнями такого питання їх діяльності, як забезпечення апробації результатів наукових пошуків з проблем державного управління, передусім щодо результатів дисертаційних робіт.

Для вдосконалення законодавчого забезпечення реформування системи професійного навчання державних службовців в Україні пропонуються такі заходи:

- удосконалення законодавчих актів, які регулюють питання професійного навчання державних службовців, стосовно розширення механізмів розвитку людського потенціалу кадрів державної служби. Акцентування уваги в нормативно-правових актах на розвитку людського потенціалу як однієї з ключових ідей реформування системи професійного навчання кадрів для державної служби;

- визначення на законодавчому рівні як одного з головних завдань державної кадрової політики створення умов для активізації професійної реалізації особистості, самореалізації її професійного, інтелектуального потенціалу;

- удосконалення нормативних положень щодо забезпечення «оздоровлення» ціннісно-мотиваційної сфери особистості як шлях до самовдосконалення, саморозвитку і гарантія забезпечення реалізації її професійного та кар'єрного зростання;

- нормативне закріплення єдиних державних стандартів підготовки фахівців для державної служби;

- чітке розмежування повноважень у відповідних положеннях Національного агентства з державної служби, міністерств, обласних державних адміністрацій, обласних рад, НАДУ, її регіональних інститутів, інших навчальних закладів, що здійснюють підготовку фахівців для державної служби, стосовно діяльності з питань професійного навчання кадрів для державної служби. Прийняття нового положення про НАДУ;

- кодифікація нормативно-правових актів з питань державної служби, у тому числі щодо професійного навчання державних службовців;

- нормативне супроводження поглиблення спеціалізації підготовки фахівців для державного управління в економічній, соціальній, гуманітарній, науковій сферах як один із напрямів удосконалення навчальних програм, навчально-методичних матеріалів НАДУ, її регіональних інститутів та непрофільних вищих навчальних закладів, які готують фахівців освітньої галузі «Державне управління»;

- нормативне визначення і регламентація форм, засобів професійного оцінювання кадрів державної служби як пріоритетного напрямку державної кадрової політики;

- впровадження нормативно-правових актів, спрямованих на розвиток партнерства Україні та Європейського Союзу щодо розширення практики Twinning на вирішення конкретних проблем професійного навчання державних службовців на регіональному рівні.

Зазначений перелік питань має знайти своє висвітлення у внесенні змін до існуючих нормативно-правових актів, прийнятті деяких нових документів. Цілком зрозуміло, що важливе значення має відіграти Програма розвитку державної служби в Україні. Визначені напрями і кроки вдосконалення законодавчого забезпечення реформування системи професійного навчання державних службовців в Україні спрямовано на посилення здатності цієї системи забезпечити належний рівень професіоналізму кадрів, що реалізують завдання й виконують функції державних органів. Система професійного навчання цих фахівців має базуватися на знаннях, розвитку і реалізації людського потенціалу, гуманізації і демократизації цінностей особистості та суспільства в цілому. Перспективним напрямом подальших пошуків є пошук засобів оновлення змісту, форм, методів навчання державних службовців в Україні.

Список використаних джерел

1. **Гайдученко С.** Сучасні підходи до безперервного професійного навчання керівників у сфері державної служби / С. Гайдученко // Публіч. упр.: теорія та практика : зб. наук. пр. – 2011. – № 4(8). – С. 61 – 65.

2. **Лопушинський І.** Підготовка висококваліфікованих публічних службовців в умовах трансформаційних процесів в Україні: стан, проблеми та перспективи / І. Лопушинський // Публічне управління: теорія та практика : зб. наук. пр. – Х., 2011. – № 1(5). – С. 38 – 44.

3. **Мельников О.** Проблеми професійної підготовки державних службовців та перспективи їх вирішення / О. Мельников // Публічне управління: теорія та практика : зб. наук. пр. – Х., 2011. – № (6). – С. 40 – 44.

4. **Модернізація** України – наш стратегічний вибір : щорічне послання Президента України до Верховної Ради України. – К., 2011. – 416 с.

5. **Про державну службу** : Закон України від 17 листоп. 2011 р. № 4050-VI. – Режим доступу : zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4050-17/page2.

6. **Про схвалення** Концепції Державної цільової програми розвитку

державної служби на період до 2016 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 черв. 2012 р. № 411-р. – Режим доступу : zakon2.rada.gov.ua/laws/show/411-2012-%D1%80.

7. **Синявіна М.** Сучасні проблеми формування та пріоритети розвитку кадрового потенціалу публічної служби в Україні / М. Синявіна // Публічне управління: теорія та практика : зб. наук. пр. – Х., 2011. – № 2(6). – С. 45 – 50.

Надійшла до редколегії 21.02.13

УДК 159.947(075)

Ігор ШПЕКТОРЕНКО

Національна академія державного управління
при Президентові України

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОТРЕБ Д. МАК-КЛЕЛЛАНДА В РОБОТІ З КАДРАМИ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Характеризуються потреби індивіда, визначені в теорії набутих потреб Д. Мак-Клеелланда. Надається класифікація потреб індивіда з огляду на різні види його діяльності, зокрема у професійній діяльності публічного службовця у сфері публічного управління.

Ключові слова: зовнішня мотивація, внутрішня мотивація, професійне середовище, публічне управління, професійні потреби, професійні інтереси, професіоналізм, професійна мобільність.

Игорь Шпекторенко. Особенности использования классификации потребностей Д. Мак-Клеелланда в работе с кадрами публичной службы

Характеризуются потребности индивида, определенные в теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клеелланда. Предложено классификацию потребностей индивида с позиции различных видов его деятельности, в частности, в сфере публичного управления.

Ключевые слова: внешняя мотивация, внутренняя мотивация, профессиональная среда, публичное управление, профессиональные потребности, профессиональные интересы, профессионализм, профессиональная мобильность.

Igor Shpektorenko. The peculiarities of classification of needs by D. Mc'Klelland application in the public administration staff professional development

Individual needs defined by Mc'Klelland in his theory of acquired needs are characterized. The classification of individual needs is suggested with the focus on the different kinds of the individual's activity, particularly in the sphere of public administration.

Key words: external motivation, inner motivation, professional environment, public administration, professional requirements, professional interests, professionalism, occupational mobility.

Відповідно до теорії набутих потреб Д. Мак-Клеелланд справедливо

© Шпекторенко І. В., 2013

стверджує, що ще з раннього дитинства і протягом усього життя в людини формуються певні види потреб. О. Колот, коментуючи наведену думку, з цього приводу зазначає: якщо батьки привчають дитину, наприклад, до самостійності, підтримують її починання, вони формують у неї потребу в позитивних досягненнях. Якщо дорослі сприяють вихованню в певній дитині почуття лідерства в дитячому колективі, то так починає формуватися майбутня потреба у владі [2]. Отже, можна зробити висновок, що початкові потреби людини, її внутрішні мотиваційні, потребомотиваційні, ціннісно-орієнтаційні якості формуються та динамічно розвиваються у відповідному середовищі її існування та розвитку. Причому формування початкових потреб, як одного з компонентів внутрішнього мотиваційного профілю, може відбуватися як в усвідомленому, так і неусвідомленому вигляді завдяки впливу батьків лише в стадії раннього дитинства, оскільки пізніше коло спілкування, соціальної та комунікативної взаємодії дитини розширюється разом з поглибленням та розширенням процесу соціалізації індивіда, оскільки процеси соціалізації та формування особистості є багатоканальними, багатofакторними. На нашу думку, з часом індивід усвідомлено або ні може частково або повністю відмовлятися від потреб, настанов, стимулів, наданих їй батьками, трансформуючи їх у власні уподобання, обираючи та набуваючи інших способів власної взаємодії в суспільстві, колективі, спираючись як на вплив ззовні (соціальне, професійне та інше оточення, середовище), так і на наявний рівень знань та набуту освіту, життєвий, професійний, культурний, академічний досвід, життєві ситуації, що постійно змінюються.

Різноманітними аспектами проблеми професійної мотивації та стимулювання персоналу займалося чимало вітчизняних та зарубіжних дослідників: Ф. Тейлор, Ф. Гілберт, Д. МакГрегор, У. Оучі, Е. Мейо, К. Альдерфер, М. Маренков, А. Маркова, А. Колот, М. Косаренко, О. Турчинов, С. Шапіро та ін. Однак дослідження проблеми професіоналізації кадрів крізь структуру їх професійної мобільності дозволили системно, з позиції інших методологічних підходів розглянути професійні наміри не лише серед факторів формування та розвитку зовнішньої та внутрішньої мотивації персоналу, а й у процесі професійного розвитку персоналу, зокрема персоналу органів публічного управління.

Метою статті є аналіз теорії набутих потреб Девіда Мак-Клеелланда з використанням структури професійної мобільності персоналу, об'єкт-суб'єктного підходу в дослідженні процесу професіоналізації кадрів. Завданнями статті є теоретичний аналіз видів потреб індивіда, визначених розробками Д. Мак-Клеелланда, класифікація видів потреб індивіда згідно з видами його мобільності, різних сфер діяльності, у тому числі професійної.

У теорії Д. Мак-Клеелланда, що розглядається, виокремлюються три групи потреб: досягнення (успіху), співучасті (причетності) і владарювання. Автор теорії свідомо віддає перевагу цим потребам, що належать до так званих потреб високого порядку згідно з ієрархією потреб