

**Семенюк Володимир Петрович, магістрант,
Ляхович Галина Іванівна, д.е.н., професорка,
професорка кафедри управління та адміністрування**
**СТАДІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНИХ
СЛУЖБОВЦІВ**

Професійний розвиток публічних службовців є соціальним процесом, спрямованим на набуття професійно значимих якостей, знань, навичок та умінь, необхідних для пошуку ефективних шляхів та способів реалізації поставлених перед службовцем завдань у межах наданих йому повноважень, а також зміні його соціального та посадового статусу в організації. Обираючи професію, людина розпочинає шлях свого професійного розвитку, що передбачає прогресивні зміни у людині під впливом соціальних чинників, обраної професійної діяльності та власної активності, спрямованої на самореалізацію та самовдосконалення.

Ми пропонуємо структурний поділ процесу професійного розвитку публічного службовця на три основні етапи, які в свою чергу включають в себе сім стадій професійного розвитку: 1) допрофесійний розвиток: підготовка до свідомого вибору професійного шляху; пошук та вибір професії; підготовка до вибраної професії; вступ на публічну службу; 2) розвиток під час професійної діяльності: професійна адаптація; становлення особи як спеціаліста; професійна майстерність; 3) постпрофесійний розвиток.

Процес формування майбутнього службовця у сфері публічного управління розпочинається з етапу його допрофесійної діяльності, а саме з підготовки до свідомого вибору професійного шляху, коли особа під впливом різних соціальних чинників починає формуватися як особистість. Такими чинниками є сімейні зв'язки, соціальне оточення особи. Далі відбувається пошук та вибір професії, професійна підготовка майбутнього публічного службовця, вступ на публічну службу.

Наступним етапом можна вважати професійний розвиток особи на посаді публічного службовця, який починається з адаптації, що може тривати декілька років і полягає у пристосуванні людини до свого робочого місця та нового трудового колективу. Адаптація молодих працівників є соціально-психологічним процесом їх включення у трудовий колектив, який передбачає набуття та закріплення інтересу до праці, засвоєння професійного досвіду, раніше накопиченого у державному органі чи органі місцевого самоврядування, що є основою для набуття власного професійного досвіду, налагодження системи професійних відносин у різновіковому колективі, приєднання до суспільної діяльності та підвищення зацікавленості не лише в особистих, але й у спільних досягненнях. Далі відбувається поступове засвоєння професії, набуття власного професійного досвіду, становлення службовця як спеціаліста своєї галузі.

Після цього постійне професійне вдосконалення службовця через підвищення кваліфікації, самоосвіту, набуття нових знань, умінь та навичок,

індивідуалізацію технологій виконання роботи, виникнення власної професійної позиції, високій якості праці формує з нього професіонала.

Кінцевим етапом професійного розвитку публічного службовця можна вважати постпрофесійну діяльність. З досягненням пенсійного віку публічний службовець зазвичай повинен залишити своє професійне життя, але до цього часу він ще не встигає повністю вичерпати свій професійний потенціал. Саме тому постпрофесійна діяльність, яка триває після досягнення пенсійного віку і виходу на пенсію у вигляді наставництва та передачі власного досвіду наступним поколінням публічних службовців, відіграє дуже важливу роль для того, щоб професійно важливі якості, вміння та навички публічних службовців передавалися молодому поколінню.

Визначну роль в успішності професійного розвитку публічних службовців відіграє соціальне середовище, в якому формується їх особистість. Враховуючи складність соціальної структури, існує декілька градацій соціального виміру професійного становлення публічних службовців: на рівні трудового колективу, на рівні професійної групи, на рівні соціальної спільноти та на рівні суспільства в цілому.

Загалом професійний розвиток людини залежить від тих умов, які створює суспільство у сенсі розвитку особистості, виховання в сім'ї, отримання освіти та впливі інших соціальних інститутів, залучення громадян до найвищих досягнень людської цивілізації у сфері науки, техніки та культури. Всі вищезазначені інститути спрямовані на формування особою уявлення про те, якій справі вона хоче присвятити своє життя. Сім'я є базовим агентом соціалізації, зокрема і професійної. Головним чином, саме в сім'ї відбувається формування майбутніх професійно важливих для публічної служби якостей, таких як: чесність, порядність, справедливість, патріотизм та ін. Важливість ролі сім'ї, зокрема характер взаємовідносин між дітьми та батьками у процесі професійного самовизначення, відмічають і багато видатних дослідників.

Цілеспрямована підготовка кадрів публічної служби має продовжуватися і в школі та інших освітніх закладах. Період шкільного навчання є надзвичайно важливим для професійного розвитку особистості, оскільки у загальноосвітніх навчальних закладах людина не лише отримує узагальнені та систематизовані знання, необхідні для формування загальної культури, але і набуває комунікативних навичок та бажання працювати. Навчання різним дисциплінам виховує учня як потенційного суб'єкта професійної діяльності, тому особливого значення на цій, допрофесійній, стадії професіоналізації набувають технології виявлення і розвитку потенційних управлінців. При цьому робота вчителів під час організації навчального процесу має включати формування професійної самосвідомості учнів.

Але основна роль відводиться закладам вищої освіти, де процес професійної підготовки передбачає цілеспрямоване формування у майбутніх спеціалістів системи соціально-важливих професійних якостей, глибоких

переконань та світоглядних позицій, що утворює основу для розвитку професіоналізму.

Подальшу професійну орієнтацію людини детермінує її вступ до певного професійного середовища. Адже залежно від того, в якому професійному колі знаходиться особа, вона ставить перед собою завдання щодо подальшого професійного розвитку. Професійне середовище публічної служби є тією частиною життєвого середовища особистості службовця, у якому відбуваються його професійна соціалізація та ідентифікація.

Особливу роль у взаємодії професійного середовища публічної служби та особистості службовця відіграє ціннісно-нормативний «фон», що склався у конкретному органі державної влади або органі місцевого самоврядування. Саме за рахунок виявлення публічним службовцем тих соціальних цілей, які підтримуються «фоном» даного середовища, воно стає визначальним фактором ціннісного вибору особи та сприяє додержанню професійних зразків поведінки. Отже, потрапляючи до адміністративного середовища на державній службі, людина засвоює професійні традиції, етику, культуру, норми поведінки, характерні для даної професії, та водночас переймає стандарти професійного розвитку.

Отже, враховуючи вищезазначене, можна виділити три основні етапи професійного розвитку: допрофесійний розвиток, розвиток під час професійної діяльності, постпрофесійний розвиток. Також варто відмітити, що під час кожного етапу професійного розвитку публічний службовець піддається впливу різних соціальних факторів, які формують його як особистість, як в професійному, так і у соціальному значеннях.

**Волошин Ольга Михайлівна, магістрантка,
Дмитришин Марта Василівна, к.е.н., доцентка,
доцентка кафедри управління та адміністрування**

АНАЛІЗ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПЕНСІОНЕРІВ В УКРАЇНІ

На 1 січня 2020 року на обліку в Пенсійному фонді України перебувало 11 334,7 тис пенсіонерів, що на 135,7 тис осіб менше порівняно зі станом на 1 січня 2019 року (рис. 1).

За даними рисунка 1 спостерігаємо стабільне скорочення кількості пенсіонерів в Україні протягом 2014-2019 років. Це, передусім, пов'язане із демографічною кризою, низьким рівнем життя та недостатньо розвиненою медициною.

Проте, навіть менша кількість пенсіонерів при зростанні соціальних стандартів є суттєвим навантаженням на бюджет Пенсійного фонду України за умови використання соціальної системи пенсійного забезпечення.