КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У ФОРМУВАННІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА ПРИКЛАДІ ДЕРЖПРАЦІ

Р. І. Семчук

Головне управління Держпраці у Київській області, Київ, Україна

E-mail для листування: semchuk.r@gmail.com

Отримано: 17 червня 2021; Прийнято: 23 червня 2021

Цитувати як: Семчук Р. І. (2021). Компетентісний підхід у формуванні кадрового потенціалу державних службовців на прикладі Держпраці. *Проблеми охорони праці в Україні*, 37(2), 51–57.

Мета – розробка стратегії розвитку кадрового потенціалу структурних підрозділів на прикладі Держпраці. Проведено аналіз кадрового потенціалу державних службовців Головного управління Держпраці в Київській області за критеріями рівня базової освіти, професійного стажу, кількості перевірок і розслідувань, що виконує пересічний інспектор протягом року. Досліджено вимоги до державних службовців, які чинні в Україні та ЄС. Зроблено висновки щодо необхідності розробки професійного стандарту державного службовця з урахуванням специфіки наглядової діяльності, зокрема, в галузі охорони праці з урахуванням міжнародного досвіду з розробки фахового стандарту у цій галузі. Визначено, що компетентності з питань безпеки праці для рівня «Державний службовець» – це п'ята, передостання сходинка компетентісного рівня в цій сфері, що потребує розвитку основних, технічних і поведінкових якостей. Формування зазначених компетентностей може бути реалізовано під час формування перспективного плану підвищення кваліфікації та розробки індивідуальної програми професійного розвитку державного службовця. Система української державної служби наразі проходить шлях адаптації до стандартів ЄС. Створення єдиного професійного стандарту щодо посадових інструкцій державних службовців, професійно-кваліфікаційних характеристик посад, фахових компетентностей на підставі низки законодавчих і підзаконних нормативних актів, які регулюють кадрові процеси у державній службі, є необхідним шляхом для створення передумов для ефективного виконання державними службовцями своїх професійних обов'язків. Розробка та впровадження стандартів ЄС у сфері державної служби є необхідною передумовою щодо посилення ролі наднаціонального управління як необхідної складової політичної інтеграції різних держав. Подальше доповнення стандартів надбаннями та технологіями сучасного менеджменту на основі неформальної співпраці країн-членів у межах ЄС лише доповнюють твердження, висновки та тенденції стосовно поглиблення співпраці в сфері державної служби.

Ключові слова: компетентність, охорона праці; кадровий потенціал; наглядова діяльність.

COMPETENCE APPROACH IN FORMATION OF PERSONNEL POTENTIAL CIVIL SERVANTS ON THE EXAMPLE OF CIVIL LABOR

R. I. Semchuk

Main Department of the State Labor Service in Kyiv Region, Kyiv, Ukraine

E-mail for correspondence: semchuk.r@gmail.com

Received: June 17, 2021; Accepted: 23 June 2021

Cite as: Semchuk R. I. (2021). Competence approach in the formation of human resources of civil servants on the example of the State Labor Service. *Labour Protection Problems in Ukraine*, 37 (2), 51–57.

In this article provided an analysis of the personnel potential in the Head Department of State Labor Service of Ukraine in Kyiv region according to the following criteria: level of basic education, professional experience, number of inspections and investigations performed by an average inspector per year. There have been studied the requirements for civil servants operating in Ukraine and the EU. Conclusions are drawn on the need to develop a professional standard for civil servants, taking into account the specifics of supervisory activities. In particular, in the field of occupational safety and health, taking into account the international experience in developing a professional standard in the relevant field. It is also determined that the competencies in occupational safety for the level of "Civil Servant" is the fifth step of the competence level in this area, which requires the development of basic, technical and behavioral qualities. The formation of these competencies can be implemented during the formation of a long-term plan for professional development and development of an individual program of civil servant's professional development. The Ukrainian civil service system is currently adapting to EU standards. Creating a single professional standard based on job descriptions of civil servants, professional qualifications of positions, professional competencies, on the basis of a number of laws and regulations governing personnel processes in the civil service, is a necessary way to create conditions for civil servants to perform their professional duties effectively. The development and implementation of EU standards in the field of civil service has become a necessary precondition for strengthening the role of supranational governance as a necessary component of the political integration of different states. Further addition of standards to the achievements and technologies of modern management based on informal cooperation of member states within the EU, only complement the statements, conclusions and trends to deepen cooperation in the field of civil service.

Key words: competence, labor protection; human resources; supervisory activities.

1. Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень і публікацій

Наглядова діяльність в галузі охорони праці впроваджена та виконується на підставі нормативно-правової бази, яка останніми роками набула певних перетворень і удосконалення з огляду на процеси євроінтеграції та наближення державного законодавства до вимог Європейського Союзу. Так, Постановою КМУ

«Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» від 10 вересня 2014 р. № 442 [1] утворено Державну службу України з питань праці (Держпраці), основні напрями діяльності якої врегульовано Положенням «Про Державну службу України з питань праці» (Постанова КМУ від 11 лютого 2015 р. № 96) [2]. Серед зазначених напрямів діяльності Держпраці є такі, що визначають відповідальність служби у здійсненні:

- комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні;
- державного контролю за дотриманням законодавства про працю юридичними особами та фізичними особами, які використовують найману працю;
- контролю за правильністю застосування роботодавцями списків на пільгове пенсійне забезпечення;
- контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці;
- державного нагляду (контролю) у сфері гігієни праці;
- державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства у галузі охорони праці стосовно безпечного ведення робіт, гігієни праці, промислової безпеки, безпеки робіт при поводженні з вибуховими матеріалами промислового призначення;
- державного нагляду (контролю) у діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки та потенційно небезпечними об'єктами, з питань проведення ідентифікації та декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки тощо.

Це не повний перелік питань, які окреслюють основні напрями діяльності Держпраці, яка однак має доволі розгалужену структуру та потребує залучення до виконання покладених на службу завдань спеціалістів, які мають відповідні компетентності не тільки в сфері державного управління, а й в галузі охорони праці.

Виконані раніше дослідження на підставі аналізу стану наглядової діяльності в галузі охорони праці в Україні, зокрема [3, 4], вказують на наявність кореляції між кількістю виконаних заходів щодо контролю стану охорони праці та рівнем виробничого травматизму, зокрема й зі значними та смертельним наслідками.

Поряд з цим, слід зауважити, що специфіка виконання такого виду робіт потребує певних компетентностей та сучасних підходів в організації праці. За оцінкою в рамках проекту ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці» в частині діючої ІТ системи Держпраці [5], виявлено недоліки, що потребують усунення. А саме:

- технологічне старіння систем обліку, що не орієнтовані на веб-технології;
- розподілені системи та інформація, відсутність взаємодії між ними;
- відсутність централізованих баз даних;
- відсутність аналітичних можливостей (відсутність підсистеми звітності та аналітичного управління інформацією);
- недостатня інформація, необхідна для повного управління операціями Держпраці;
- потреба в каталогах і централізованих класифікаціях, що забезпечує стандартне кодування з централізованим обслуговуванням;
- необхідність централізованого управління електронною документацією з визначеними правами доступу та ролями користувачів тощо.

Вирішення цих проблемних питань надасть Держпраці сучасної технологічної архітектури, сприятиме підвищенню ефективності та результативності різних підрозділів; надасть необхідні інструменти для аналізу даних; забезпечить можливості використання і вдосконалення онлайн-ових транзакцій; удосконалив управління звітами та статистикою; забезпечить можливості автоматизованого обміну інформацією.

Загальні шляхи при виконанні запропонованого плану вдосконалень потребують, зокрема, уваги до таких аспектів, як:

- забезпеченість структурних підрозділів програмними продуктами та технікою;
- вимоги до комунікацій між підрозділами служби та підзвітними організаціями;
- потреба в експлуатації та обслуговуванні систем; підвищення рівня компетентності фахівців, які заповнюють інформаційні ресурси та опрацьовують отримані в результаті аналізу дані.

Основна частина.

У Головному управлінні Держпраці у Київській області працює 271 співробітник, найбільшими за кількістю працівників є Управління нагляду в промисловості і на об'єктах підвищеної небезпеки (91 особа), управління з питань праці (79 осіб); відділ експертної роботи, ринкового нагляду та надання адміністративних послуг (19 осіб) та відділ розслідування, аналізу та обліку аварій і виробничого травматизму (15 осіб) (рис. 1) [6]. Загальна частка працівників цих підрозділів складає 75 % і саме на ці підрозділи покладаються завдання з впровадження перетворень у методології наглядової діяльності, здійснення контролюючих і профілактичних заходів, моніторингової та аналітичної діяльності в галузі охорони праці.

Станом на 01.02.2021 у Головному управлінні Держпраці у Київській області кількість головних державних інспекторів згідно зі штатним розписом становить 147 осіб, фактично – 96 осіб.

Усі головні державні інспектори мають вищу освіту у 18 галузях освіти, серед яких управління та адміністрування – 14 осіб, право – 10 осіб, електрична інженерія – 11 осіб тощо, але відсутні фахівці, які мають базову спеціальність або спеціалізацію за напрямом «охорона праці» (табл. 1).

Зазначений розподіл кадрового потенціалу служби інспекторів не є критичним, особливо з огляду на те, що формування трудового потенціалу та набуття працівниками фахових компетентностей та практичного досвіду відбувається протягом усього життя, – як на стадії формування (під час отримання базового рівня освіти за фахом), реалізації (під час виконання професійних обов'язків у відповідній галузі), так і на стадії постреалізації (по закінченню професійної діяльності) [7].

Глибина та актуальність фахових компетентностей залежить і від стажу роботи працівника, для чого можна застосувати аналіз щодо плинності кадрів за останні 5 років (рис. 2) та стажу роботи за професією (рис. 3).

Аналіз показав, що середня плинність кадрів за останні 5 років становить близько 23 %, що є високим показником, особливо з урахуванням показників стажу роботи за цією ж категорією працівників.

Незважаючи на те, що середній вік головних державних інспекторів за останні 5 років складає 41,2 роки, 51% інспекторів мають стаж роботи до 3-х років, що пов'язано з реорганізацією Держпраці та іншими факторами впливу соціального характеру, як то рівень заробітної плати, характер умов праці, кількість перевірок та розслідувань, що здійснює інспектор протягом року (табл. 2, 3) тощо.

Такий стан речей створює можливості для розвитку фахових компетентностей, актуальних саме для цього рівня та напряму роботи (рис. 4).

Підготовка фахівців в галузі охорони праці до рівня «Державний службовець» потребує актуалізації компетенцій, закладених у Стандарти освіти відповідної галузі знань, спираючись на напрацювання міжнародної

фахової спільноти та потреби галузі. За відсутності державного професійного стандарту, у цьому контексті особливої уваги заслуговує розроблений у 2019 році

британським інститутом з охорони праці професійний стандарт фахівця в сфері безпеки та здоров'я на роботі [8].

Рисунок 1 – Схема підпорядкування структурних підрозділів
Головного управління Держпраці у Київській області [6]

Таблиця 1 – Аналіз кадрового забезпечення інспекторів ГУ Держпраці в Київській області
за рівнем освіти та спеціальністю

Галузь	Найменування спеціальності	Кількість інспекторів
Освіта/Педагогіка	Середня освіта (за предметними спеціальностями)	1
	Професійна освіта (за спеціалізаціями)	3
Соціальні та поведінкові науки	Економіка	7
	Соціологія	1
Управління та адміністрування	Облік і оподаткування	4
	Фінанси, банківська справа та страхування	6
	Менеджмент	4
Право	Право	10
Природничі науки	Екологія	4
Механічна інженерія	Галузеве машинобудування	4
	Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка	9
	Енергетичне машинобудування	1
Електрична інженерія	Теплоенергетика	1
	Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології	3
Хімічна та біоінженерія	Хімічні технології та інженерія	5
	Біотехнології та біоінженерія	1
Виробництво та технології	Харчові технології	2
	Технології захисту навколишнього середовища	1

Галузь	Найменування спеціальності	Кількість інспекторів
Архітектура та будівництво	Будівництво та цивільна інженерія	2
	Гідротехнічне будівництво, водна інженерія та водні технології	1
Аграрні науки та продовольство	Агрономія	2
	Лісове господарство	1
	Садово-паркове господарство	3
Охорона здоров'я	Медицина	5
Сфера обслуговування	Готельно-ресторанна справа	2
	Туризм	1
Транспорт	Авіаційний транспорт	1
	Залізничний транспорт	1
	Автомобільний транспорт	4
	Транспортні технології (за видами)	1
Публічне управління та адміністрування	Публічне управління та адміністрування	3
Міжнародні відносини	Міжнародні економічні відносини	1
Журналістика	Журналістика	1
Усього		96

Рисунок 2 – Плинність кадрів за останні 5 років (категорія працівників – інспектори ГУ Держпраці в Київській області)

Рисунок 3 – Стаж роботи за професією (категорія працівників – інспектори ГУ Держпраці в Київській області)

Таблиця 2 – Кількість перевірок на одного інспектора в динаміці за останні 5 років

Рік	Кількість планових та позапланових перевірок	Фактична чисельність інспекторів	Кількість перевірок на одного інспектора
Управління нагляду в промисловості та на об'єктах підвищеної небезпеки			
2016	1404	62	22
2017	2398	61	39
2018	2275	61	37
2019	3625	63	57
2020	1456	59	24
Управління з питань праці			
2016	1510	35	43
2017	1446	31	47
2018	1539	47	33
2019	1771	41	43
2020	1267	39	32

Таблиця 3 – Кількість розслідувань на одного інспектора за рік

Рік	2016	2017	2018	2019	2020
Кількість розслідувань на одного інспектора	2,47	2,73	2,7	2,46	2,66

Рисунок 4 – Рівні компетентностей з безпеки праці

Цей професійний стандарт, спираючись на компетентнісний, підхід окреслює три напрями їх формування:

основні (базові, загальні) компетентності, що формують стратегічне мислення, вміння планувати виробничі процеси та управляти проектами, лідерство в сфері безпеки;

технічні – що включають знання в сфері:

- законодавства зі здоров'я та безпеки на роботі;
- управління інцидентами, ризиками та можливостями;
- формування та підтримки культури безпеки;
- впливу фактору безпеки на стійкість бізнес-процесів;

поведінкові – які готують до:

- ведення фахової дискусії на високому професійному рівні;

- управління зацікавленими сторонами;
- проведення персональних виступів;
- підтримки зв'язків з підрядними та субпідрядними підрозділами;
- робота з іншими зацікавленими сторонами та стейкхолдерами.

Обговорення результатів.

Поряд з цим, зроблені в роботі [9] висновки, щодо необхідності розробки професійних стандартів для посад державних службовців на основі компетентнісного підходу, вимог Класифікатора професій, Класифікатора видів економічної діяльності, з урахуванням рівня Національної рамки кваліфікацій та галузевої рамки кваліфікацій в галузі знань «публічне управління та адміністрування» та загальні спеціальні вимоги до посад

державних службовців категорії «А», «Б» та «В» слід доповнити необхідністю розширення переліку зазначених компетентностей фаховими компетентностями відповідної галузі. Це також може бути підтверджено й вимогами щодо державних службовців, які піддаються аналізу при щорічному самооцінюванні та оцінюванні їх діяльності. Під час проходження державної служби, згідно з діючими нормативними актами застосовують такі критерії оцінювання державних службовців:

- під час атестації враховують результати роботи, ділові та професійні якості;
- під час щорічної кваліфікації шляхом самооцінювання та надання звітності безпосереднім керівником, враховують виконання посадових обов'язків і завдань особистого плану роботи, ступінь участі у виконанні окремих завдань, а також рівень знань, умінь, професійні якості, здібності;
- під час перепідготовки, підвищення кваліфікації чи навчання оцінюються переважно отримані знання, зрідка – навички та вміння [9].

Система української державної служби наразі проходить шлях адаптації зі стандартами ЄС. Створення єдиного професійного стандарту на основі посадових інструкцій державних службовців, професійно-кваліфікаційних характеристик посад, фахових компетентностей, на підставі низки законодавчих і підзаконних нормативних актів, які регулюють кадрові процеси у державній службі, є необхідним шляхом для створення передумов для ефективного виконання державними службовцями своїх професійних обов'язків. Розробка та впровадження стандартів ЄС в сфері державної служби стало необхідною передумовою до посилення ролі наднаціонального управління як необхідної складової політичної інтеграції різних держав. Подальше доповнення стандартів надбаннями та технологіями сучасного менеджменту на основі неформальної співпраці країн-членів в межах ЄС, лише доповнюють твердження, висновки та тенденції щодо поглиблення співпраці в галузі державної служби [10]. Автор публікації [10] вважає основним напрямом удосконалення в цьому питанні, запозичення досвіду ЄС та створення нового і єдиного нормативного акту, що спроможний характеризувати та спрямовувати кадрові процеси в державній службі, та описуватиме вимоги

органу державної влади до посади та державних службовців.

Висновки.

Враховуючи вимоги Методичних рекомендацій щодо складання, перегляду та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця [11] можна зробити висновок, що питання формування фахових компетентностей з урахуванням специфіки виконуваних завдань на посаді державного службовця можуть бути впроваджені на етапі реалізації кадрового потенціалу під час формування посадовцем індивідуальної програми професійного розвитку. Набуття зазначених компетентностей може здійснюватись як під час планового підвищення кваліфікації, так і у формі неформальної освіти чи самоосвіти з дотриманням вимог до кількості кредитів ЄКТС та обсягів від загальної кількості годин, відведених на підвищення кваліфікації в межах трирічного перспективного плану фахового зростання.

Зазначені пропозиції дозволять впроваджувати зміни, яких потребує система наглядової діяльності в галузі охорони праці України щодо питань євроінтеграції в стислі строки та на високому професійному рівні; укріпити позиції служби як компетентного державного органу, що спирається в своїй роботі на законодавчі принципи та соціально-відповідальні засади державності; налагодити та підтримувати фаховий діалог з професійною спільнотою галузі; опанувати на рівні кожного співробітника служби сучасні можливості щодо діджиталізації та обробки наявного масиву статистичних даних. Комплекс окреслених можливостей, що створюються за рахунок підвищення фахової компетентності державних службовців, є безумовною перевагою на шляху до підвищення якості виконання завдань, покладених на територіальні підрозділи Держпраці.

Висловлення вдячності. Автор висловлює вдячність керівництву ДУ «ННДІПБООП» за консультування під час опрацювання матеріалів, наведених в статті.

Конфлікт інтересів.

Конфлікти інтересів відсутні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади. Постанова КМУ від 10 вересня 2014 р. № 442 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-2014-%D0%BF#Text>. Дата звернення (10.05.2021).
2. Положення про Державну службу України з питань праці. Постанова КМУ від 11 лютого 2015 р. № 96 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text>. Дата звернення (10.05.2021).
3. Радіонов М. О. Аналіз впливу наглядової діяльності з питань охорони праці на рівень виробничого травматизму в ризиконебезпечних галузях економіки України. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2019. № 2. 35–42.
4. Сторож Я. Б., Майстренко В. В., Полукарова С. Г., Кириченко О. А. Удосконалення технології обліку та аналізу матеріалів перевірок піднаглядових підприємств. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2017. 33. 122–129.
5. Оцінка діючих інформаційних систем Державної служби України з питань праці та інших органів, пов'язаних із інспекцією праці, з особливою увагою до діяльності Держпраці, спрямованої на подолання незадекларованої праці. *IT система Держпраці – Остаточний звіт. Проект ЄС-МОП*, грудень 2018 р. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_718377.pdf. Дата звернення (05.06.2021).
6. Головне управління Держпраці у Київській області. Структура. URL: <http://kiev.dsp.gov.ua/struktura/>. Дата звернення (12.04.2021).
7. Hunchenko O. Integrated management systems as a basis for sustainable development // *Innovative Technology in Architecture and Design (ITAD 2020)* IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering. – Vol. 907 (2020) 012081 IOP Publishing doi:10.1088/1757-899X/907/1/012081. URL: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/907/1/012081/pdf>. Дата звернення (18.04.2021).
8. Professional standards for safety and health at work. URL : <https://iosh.com/media/6607/competency-framework-all-competencies.pdf>. Дата звернення (11.05.2021).
9. Прудіус Л. В. Професійні стандарти на державній службі України: реалії та перспективи. Держава та регіони. Серія: Державне управління. 2017. № 2 (58). 119–126.
10. Чехосова Н. М. Стандарти державної служби України: сучасний рівень та потреба в запозиченні європейського досвіду. *Юридичний вісник*. 2013. 4 (29). 74–78.
11. Методичні рекомендації щодо складання, перегляду та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку) (затв. Наказом Національного

агентства України з питань державної служби 26.10.2020 № 201-20). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0201859-20#Text>. Дата звернення (15.05.2021).

REFERENCES

1. Pro optymizatsiiu systemy tsentralnykh orhaniv vykonavchoi vlady. Postanova KМУ vid 10 veresnia 2014 r. № 442 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-2014-%D0%BF#Text>. Data zvernennia (10.05.2021).
2. Polozhennia pro Derzhavnu sluzhbu Ukrainy z pytan pratsi. Postanova KМУ vid 11 liutoho 2015 r. № 96 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text>. Data zvernennia (10.05.2021).
3. Radionov M. O. Analiz vplyvu nahliadovoi diialnosti z pytan okhorony pratsi na riven vyrobnychoho travmatyzmu v ryzykonebezpechnykh haluziakh ekonomiky Ukrainy. Visnyk Vinnytskoho politekhnichnoho instytutu. 2019. № 2. 35–42.
4. Storozh Ya. B., Maistrenko V. V., Polukarova S. H., Kyrychenko O. A. Udoshkonalennia tekhnolohii obliku ta analizu materialiv perevirok pidnahliadovykh pidpriemstv. Problemy okhorony pratsi v Ukraini. 2017. 33. 122–129.
5. Otsinka diiuchykh informatsiinykh system Derzhavnoi sluzhby Ukrainy z pytan pratsi ta insykh orhaniv, poviazanykh iz inspektsiiei pratsi, z osoblyvoiu uvahoiu do diialnosti Derzhpratsi, spriamovanoi na podolannia nezadeklarovanoi pratsi. IT systema Derzhpratsi – Ostatochnyi zvit. Proiekt YeS-MOP, hruden 2018 r. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_718377.pdf. Data zvernennia (05.06.2021).
6. Holovne upravlinnia Derzhpratsi u Kyivskii oblasti. Struktura. URL: <http://kiev.dsp.gov.ua/struktura/>. Data zvernennia (12.04.2021).
9. Prudius L. V. Profesiini standarty na derzhavni sluzhbi Ukrainy: realii ta perspektyvy. Derzhava ta rehiony. Seria: Derzhavne upravlinnia. 2017. № 2 (58). 119–126.
10. Chekhoieva N. M. Standarty derzhavnoi sluzhby Ukrainy: suchasnyi riven ta potreba v zapozychenni yevropeiskoho dosvidu. Yurydychnyi visnyk. 2013. 4 (29). 74–78.
11. Metodichni rekomendatsii shchodo skladannia, perehliadu ta monitorynhy vykonannia indyvidualnoi prohramy pidvyshchennia rivnia profesiinoi kompetentnosti derzhavnoho sluzhbovtisia (indyvidualnoi prohramy profesiinoho rozvytku) (zatv. Nakazom Natsionalnoho ahentstva Ukrainy z pytan derzhavnoi sluzhby 26.10.2020 № 201-20). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0201859-20#Text>. Data zvernennia (15.05.2021).

Р. Семчук

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ НА ПРИМЕРЕ ГОСТРУДА

Цель – разработка стратегии развития кадрового потенциала структурных подразделений на примере Гоструда. Проведен анализ кадрового потенциала государственных служащих Главного управления Гоструда в Киевской области по критериям уровня базового образования, профессионального стажа, количества проверок и расследований, которые выполняет рядовой инспектор в течение года. Исследованы требования к государственным служащим, которые действуют в Украине и ЕС. Сделаны выводы о необходимости разработки профессионального стандарта государственного служащего с учетом специфики надзорной деятельности, в частности, в области охраны труда с учетом международного опыта по разработке профессионального стандарта в этой сфере. Определено, что компетентности по вопросам безопасности труда для уровня «Государственный служащий» – это пятая, предпоследняя ступенька компетентностного уровня в этой сфере, что требует развития основных, технических и поведенческих качеств. Формирование указанных компетентностей может быть реализовано при формировании перспективного плана повышения квалификации и разработки индивидуальной программы профессионального развития государственного служащего. Система украинской государственной службы в настоящее время проходит путь адаптации к стандартам ЕС. Создание единого профессионального стандарта в отношении должностных инструкций государственных служащих, профессионально-квалификационных характеристик должностей, профессиональных компетенций на основании ряда законодательных и подзаконных нормативных актов, регулирующих кадровые процессы в государственной службе – необходимый путь для создания предпосылок для эффективного выполнения государственными служащими своих профессиональных обязанностей. Разработка и внедрение стандартов ЕС в сфере государственной службы является необходимым условием по усилению роли наднационального управления как необходимой составляющей политической интеграции различных государств. Дальнейшее дополнение стандартов достижениями и технологиями современного менеджмента на основе неформального сотрудничества стран-членов ЕС только дополняют утверждение, выводы и тенденции относительно углубления сотрудничества в сфере государственной службы.

Ключевые слова: компетентность, охрана труда, кадровый потенциал, надзорная деятельность.