

DOI: 10.15276/EJ.01.2020.10
 DOI: 10.5281/zenodo.3988530
 UDC: 351.108.2
 JEL: J58

СУТНІСТЬ МОДЕЛІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ЦИКЛУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

THE ESSENCE OF THE MODEL OF THE CIVIL SERVANT'S COMPETENCE CYCLE

Veronika Ya. Karkovska, PhD of Economic Sciences, Associate Professor
 Lviv Polytechnic National University, Lviv, Ukraine
 ORCID: 0000-0003-0178-4137
 Email: Veronika.Y.Karkovska@lpnu.ua

Received 11.01.2020

Карковська В.Я. Сутність моделі компетентісного циклу державного службовця. Науково-методична стаття.
 Забезпечення кадрової безпеки державної служби є результатом злагодженої роботи багатьох служб, насамперед служб безпеки та кадрових служб. Кожного претендента на державну посаду, кожного державного службовця можна розглядати як джерело ризику потенційної загрози. В статті розглянуто актуальну проблему підвищення ефективності діяльності державних службовців на основі моделювання компетентісного циклу. Також на дослідженні компетентісного циклу службовця державної служби може ґрунтуватись запобігання збитків та втрат, як результат надійної організації системи кадрової безпеки, може ґрунтуватись. Для того щоб дослідити вплив компетентісного циклу державного службовця на механізм кадрової безпеки державної служби, розглянуто особливості етапів компетентісного циклу. Досліджено поняття життєвого циклу. Проаналізовано структуру розподілу керівників та службовців за стажем служби до загальної кількості державних службовців. виокремлено стадії компетентісного циклу державного службовця. Подана узагальнена модель компетентісного циклу службовців на відміну від існуючих передбачає виокремлення характеру виконуваної роботи та результату в супроводі коментарів кожного етапу. Це дає можливість зрозуміти сутність поставленої та виконуваної роботи. Ця схема не передбачає розмежування рівнів за звичними «віковими» назвами народження, зростання тощо.
Ключові слова: компетентісний цикл державного службовця, органи державної влади, кадрова безпека, модель, структури розподілу керівників (службовців)

Karkovska V.Ya. The essence of the model of the civil servant's competence cycle. Scientific and methodical article.
 Ensuring the human security of the civil service is the result of the coordinated work of many services, especially security services and human resources services. Every candidate for public office, every civil servant can be considered as a source of risk of a potential threat. The article deals with the actual problem of increasing the efficiency of civil servants' activity on the basis of competence cycle modeling. Also, the study of the competency cycle of a civil servant can be based on loss prevention and loss, as a result of the reliable organization of the personnel security system, it can be based. In order to investigate the impact of the civil servant's competence cycle on the civil service's personnel security mechanism, the features of the stages of the competence cycle are examined. The concept of life cycle is investigated. The structure of distribution of managers and employees by length of service to the total number of civil servants is analyzed. The stages of the civil servant's competence cycle are distinguished. The presented generalized model of the competency cycle of employees, unlike the existing ones, provides for distinguishing the nature of the work performed and the result, accompanied by comments at each stage. This makes it possible to understand the essence of the work put in and done. This scheme does not provide for differentiation of levels by the usual "age" names of birth, growth, etc.
Keywords: competence cycle of civil service, public authorities, personnel safety, model, structures of distribution of managers (employees)

Забезпечення кадрової безпеки державної служби є результатом злагодженої роботи багатьох служб, насамперед служб безпеки та кадрових служб. Кожного претендента на державну посаду, кожного державного службовця можна розглядати як джерело ризику потенційної загрози. Ризики можуть бути пов'язані з навмисною шкодою або недбалістю. У більшості випадків такі загрози притаманні низько кваліфікованим працівникам. Також джерелом загрози можуть стати висококваліфіковані працівники, кваліфікація яких вища, ніж кваліфікаційні вимоги, що висувуються до посади. Така невідповідність часто стає причиною обмеження професійної кваліфікації працівника, незадоволення його роботою та умовами праці.

На виникнення ризиків впливає відсутність чітких та однозначних правових відносин, неадекватна оцінка результатів роботи. Втрати та збитки можуть бути спричинені неефективним прогнозуванням та недостатнім контролем над змінами надійності тощо. Запобігання збитків та втрат, як результат надійної організації системи кадрової безпеки, може ґрунтуватись на дослідженні компетентісного циклу службовця державної служби.

Згідно із Законом України «Про державну службу» [9], то можна виділити такі етапи життєвого циклу кар'єри державного службовця:

— вступ на державну службу (призначення громадянина України на посаду за результатами конкурсу, набуття статусу державного службовця);

- проходження державної служби (виконання обов'язків державного службовця, просування по службі державного службовця);
- припинення державної служби (державна служба припиняється у відповідності до зазначених в чинному законодавстві підстав).

Таке трактування циклу кар'єри державного службовця є узагальненим і веде за собою цілу низку відповідних умов щодо кожного вище зазначеного етапу у відповідності чинному законодавству. Для того щоб дослідити вплив компетентнісного циклу державного службовця на механізм кадрової безпеки державної служби, слід детальніше розглянути особливості кожного з етапів компетентнісного циклу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій та невирішених раніше частин проблеми

Дослідження етапів життєвого циклу службовця здійснювали такі науковці, як [1, 6, 7, 8]. Вони акцентували увагу на існуванні чотирьох взаємопов'язаних складових професійного розвитку для державного службовця: професійне зростання, професійна реалізація, професійне вигорання, а також професійний застій. В свою чергу інші науковці дотримувалися аналогічної точки зору, однак акцент робився на індивідуальності послідовності етапів життєвого циклу працівника, до яких вони включають наступні етапи: набуття знань, трудових умінь та навичок, удосконалення, продуктивне виконання робіт, втрата трудових можливостей [1, 2]. В основу розробки цих класифікацій науковцями було покладено принцип поступового збільшення професійного рівня службовця протягом його життєвого циклу.

Існують й інші трактування стадій життєвого циклу за ознакою сприйняття іміджу державної служби службовцем виокремлюють такі стадії його компетентнісного циклу: первісне уявлення про державну структуру, перше враження, суб'єктивне сприймання державної служби та усталене уявлення про нього [4].

За класифікаційною ознакою «сімейного стану службовця»: неodrужений/незаміжня, одружений/одружена, зачаткування сім'ї зрілість, підготовка до літнього віку, життя у старості [5]. Ця класифікаційна ознака стадій компетентнісного циклу службовця не допомагає, в повній мірі, визначити, як змінюється ставлення до державної служби залежно від зміни компетентнісного циклу трудових відносин.

Вивченням складу стадій життєвого циклу присвячено дослідження, які запропонували наступну послідовність стадій життєвого циклу фахівця [8]:

- наукові дослідження в галузі підготовки фахівців за рівнями;
- розроблення інтегрованої системи підготовки фахівців, її забезпечення, впровадження та функціонування з постійним процесом оцінювання ефективності підготовки фахівців за рівнями;
- формування та реалізація відповідних заходів, спрямованих на поліпшення використання інтегрованої системи підготовки фахівців за рівнями.

В вище зазначеному визначенні стадій життєвого циклу об'єктом дослідження виступає інтегрована система підготовки фахівців за рівнями, яка може бути впроваджена в будь-якій державній установі і використана для підвищення професійного рівня як одного службовця, так і певної групи службовців державної служби. Запропонована класифікація стадій життєвого циклу не дозволяє простежити зміну професійного рівня службовця в межах однієї державної служби під впливом забезпечення кадрової безпеки.

Основною ціллю статті є дослідження поняття життєвого циклу, структури розподілу керівників та службовця за стажем служби до загальної кількості державних службовців та виокремлення стадій компетентнісного циклу державного службовця.

Виклад основного матеріалу дослідження

Аналізування структури розподілу керівників за стажем проходження служби свідчить про те, що найбільша кількість керівників має стаж державної служби від 15 до 24 років, найменша частка керівників зі стажем до 1 року. В загальному, можна стверджувати, що 67 % керівників мають достатньо великий досвід роботи в підрозділах державних служб.

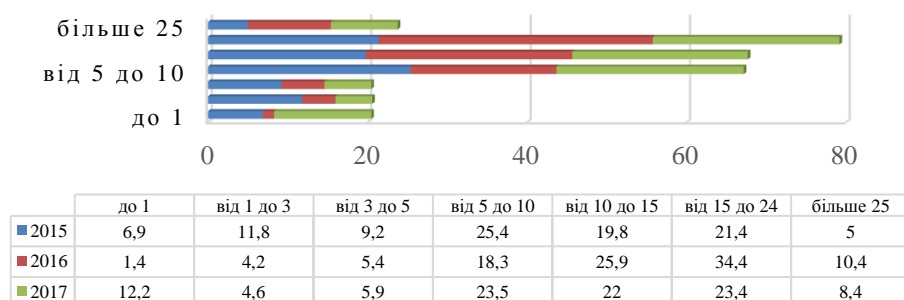


Рисунок 1. Структури розподіл керівників за стажем служби у % до загальної кількості державних службовців, %

Джерело: власна розробка автора

Дослідження структури розподілу службовців за стажом служби у % до загальної кількості державних службовців свідчить про те, що більшість державних службовців мають стаж роботи від 5 до 24 років. На відміну від керівного складу, службовців зі стажом роботи до 1 року є значно менша кількість осіб.

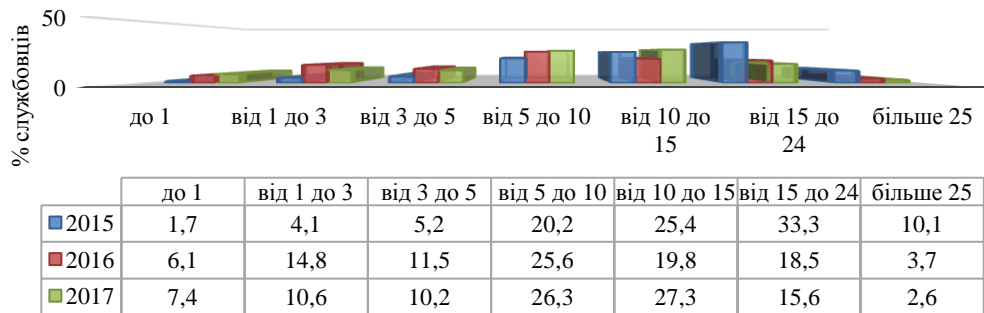


Рисунок 2. Структури розподілу службовців за стажом служби у % до загальної кількості державних службовців, %

Джерело: власна розробка автора

На основі цього доцільно провести дослідження стосовно компетентнісного циклу державного службовця в розрізі набути компетенцій під час проходження служби на кожній із стадій.

Метою подальшого дослідження є аналізування впливу компетентнісного циклу службовця на забезпечення кадрової безпеки державної служби, завдання дослідження полягає у формуванні матриці компетентнісного циклу працівників державної служби.

Існують різні підходи в галузі підготовки фахівців, такі як розвиток через різні тренінгові програми, курси професійної підготовки, розроблення планів розвитку персоналу тощо. А також є не менш важливі корпоративні заходи, які також відносяться до елементів розвитку та згуртованості колективу, а іноді - єдині.

Виникає безліч слабо мотивуючих заходів для конкретного службовця, де найчастіше є невідповідність у плануванні розвитку державного службовця. А це в процесі реалізації стає або занадто складною справою для державного службовця, або взагалі неефективною, через марнування часу і грошей.

У тих випадках, коли виникає свідомо необхідність державним службовцем розвитку, відповідний орган державної влади спільно із службовцем розробляють механізми розвитку у відповідності до компетентнісного циклу службовця.

В результаті такої співпраці з'являється простий механізм, а керівнику, для управління розвитком потрібно запам'ятати і використовувати всього дві речі: це «стадія життя» службовця всередині органів державної влади і ключовий навик службовця на даній стадії. І ніяких «роздутих» планів і додаткових паперів.

Будь яка організація існує завдяки процесам, які в ній відбуваються і за рахунок цього її інтерпретують життєздатний організм. І як будь-який життєздатний організм проходить через усі стадії всього циклу: народжується зусиллями і прагненнями засновниками – лідера, зростає і з часом старіє.

Досліджуючи життєвий цикл організації [1], проаналізувавши ситуацію за певний період часу, можна зрозуміти на якій життєвій стадії вона знаходиться і що за цим буде.

Як організації складаються, так і службовці проходять періоди зростання (набуття досвіду) і з часом, найбільш досвідченні, стають експертами з питань державної служби, а інші залишають органи державної влади. Інакше кажучи, поряд з життєвим циклом організацій існують і життєві цикли службовців.

З позиції розвитку державного службовця життєвий цикл дає наочність або все сторонність аналізування розвитку людини всередині організації. Крім того, що є вкрай важливим для державної служби це те, що для кожної стадії компетентнісного циклу притаманні конкретні компетенції, яким повинен відповідати службовець. Цих двох параметрів цілком достатньо для управління розвитком державного службовця.

Питання ефективності державного управління завжди вимагають визначеності та прозорості, а у випадку із забезпеченням безпеки, коли необхідне точне розуміння, що розвивати і, що вимагати від службовця, життєвий цикл допомагає впорядкувати проходження державним службовцем служби [2].

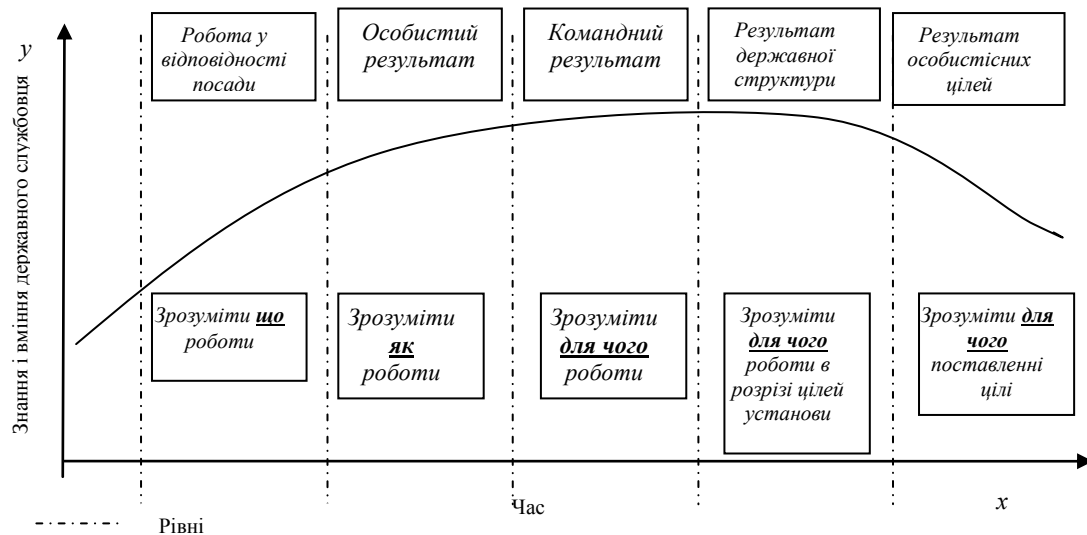


Рисунок 3. Узагальнена модель компетентнісного циклу службовців

Джерело: власна розробка автора

Дотримання правил неодмінно принесе перший результат вже через годину – було визначено кількість етапів компетентнісного циклу – рівнів зрілості службовця. Як результат життєвий цикл службовця на практиці може складатись із конкретних етапів (рис. 3).

Висновки

Подана узагальнена модель компетентнісного циклу службовців на відміну від існуючих передбачає виокремлення характеру виконуваної роботи та результату в супроводі коментарів кожного етапу. Це дає можливість зрозуміти сутність поставленої та виконуваної роботи. Ця схема не передбачає розмежування рівнів за звичними «віковими» назвами народження, зростання тощо.

Ілюстрація та розуміння компетентнісних циклів службовців, мало, що дає, якщо не пов'язуємо компетенції службовця з його результатом. Тому основна мета – зосередитись на ключових навичках і вміннях, які допоможуть службовцю збільшити результативність при виконанні поточних завдань.

Abstract

The article deals with the actual problem of increasing the efficiency of civil servants' activity on the basis of competence cycle modeling. Also, the study of the competency cycle of a civil servant can be based on loss prevention and loss, as a result of the reliable organization of the personnel security system, it can be based. In order to investigate the impact of the civil servant's competence cycle on the civil service's personnel security mechanism, the features of the stages of the competence cycle are examined. The concept of life cycle is investigated. The structure of distribution of managers and employees by length of service to the total number of civil servants is analyzed. the stages of the civil servant's competence cycle are distinguished. On this basis, it is advisable to carry out a study on the competency cycle of a civil servant in the context of acquiring competencies during each of the stages of service. The purpose of the further study is to analyze the influence of the employee's competence cycle on the civil service personnel security, the task of the research is to form the matrix of the civil service competence cycle. There are different approaches in the field of specialist training, such as development through various training programs, vocational training courses, development of staff development plans, etc. And there are equally important corporate events, which are also relevant to the elements of development and cohesion of the team, and sometimes united. The presented generalized model of the competency cycle of employees, unlike the existing ones, provides for distinguishing the nature of the work performed and the result, accompanied by comments at each stage. This makes it possible to understand the essence of the work put in and done. This scheme does not provide for differentiation of levels by the usual "age" names of birth, growth, etc. There is little that illustrates and understands the competency cycles of employees, if we do not associate the competencies of the employee with his outcome. Therefore, the main goal is to focus on the key skills and competencies that will help the employee to increase performance in the current tasks.

Список літератури:

1. Бокшицкая Е. Управление персоналом международной компании / Е. Бокшицкая // Менеджер по персоналу. – 2010. – № 5. – С. 10–15.
2. Беделева Н. Професійні стандарти у підвищенні професіоналізму державного службовця./ Н.

- Беделева // Актуальні проблеми державного управління, 2012, 4: 45-48.
3. Абсальямова Я. В. Еволюція системи освіти на території сучасної України у напрямі неперервності: XX-XI століття. / Я. В. Абсальямова // Діалог культур у Європейському освітньому просторі. Київський національний університет технологій та дизайну, 2019.
 4. Буряченко О. Є. Часова організація діяльності державних службовців. / О. Є. Буряченко, С. А. Яроміч // Секція 1 економічна теорія та історія економічної думки, 2018, с.44.
 5. Євсюков, О. П. Оптимізація підвищення кваліфікації державних службовців у сфері цивільного захисту. / О. П. Євсюков, А. В. Терент'єва, М. Л. Долгий // Економіка та держава, 2013, №6, с.116-118.
 6. Єдгарова І. В. Організаційно-методичні засади планування моніторингу діяльності державних службовців з надання публічних послуг. / І. В. Єдгарова // Держава і право, 2012.
 7. Маматова Т. В. Модель знань у сфері управління на основі якості для службовців органів публічного адміністрування. / Т. В. Маматова // Публічне адміністрування: теорія та практика: електрон. наук. фак. вид./Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, 2009.
 8. Соколовський С. Вікові особливості в «селекції» державних службовців. / С. Соколовський // Режим доступу: [http://ww.dbuapa.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01\(1\)/Sokolovskiy.pdf](http://ww.dbuapa.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01(1)/Sokolovskiy.pdf)
 9. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 15.02.2019).

References

1. Bokshytskaia, E. (2010). "Personnel management for an international company". Menedzher po personalu. 5, 10–15. [in Ukrainian].
2. Biedielieva, N. (2012). "Professional standards in improving the professionalism of a civil servant". Aktual'ni problemy derzhavnoho upravlinnia, 4, 45-48. [in Ukrainian].
3. Absaliyomova, Ya. V. (2019). "Evolution of the education system in the territory of modern Ukraine in the direction of continuity: XX-XI centuries". Dialoh kul'tur u Yevropejs'komu osvitr'nomu prostori. Kyivs'kyj natsional'nyj universytet tekhnolohij ta dyzajnu,. [in Ukrainian].
4. Buriachenko, O. Ye. And Yaromich, S. A. (2018). "Temporary organization of activities of civil servants". Sektsiia 1 ekonomichna teoriia ta istoriia ekonomichnoi dumky, 44. [in Ukrainian].
5. Yevsiukov, O. P. And Terent'ieva, A. V.; Dolhyj, M. L. (2013). "Optimization of civil servants' training in civil protection". Ekonomika ta derzhava, 6, 116-118. [in Ukrainian].
6. Yedharova, I. V. (2012). "Organizational and methodological principles for planning the monitoring of the activities of public servants in the provision of public services". Derzhava i pravo, 2012. [in Ukrainian].
7. Mamatova T. V. (2009). "A model of knowledge in the field of quality management for public administration officials". Publichne administruvannia: teoriia ta praktyka: elektron. nauk. fakh. vyd./Dnipropetr. rehion. in-t derzh. upr. Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy. [in Ukrainian].
8. Sokolovs'kyj, S. (2009). "Age-specific features in "selection" of civil servants". [Online], available at: [http://ww.dbuapa.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01\(1\)/Sokolovskiy.pdf](http://ww.dbuapa.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01(1)/Sokolovskiy.pdf) (Accessed: 21.01.2019). [in Ukrainian].
9. Pro derzhavnu sluzhbu (2015). Zakon Ukrainy vid 10 hrudnia 2015 roku No. 889-VIII. [Online], available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (Accessed: 15.02.2019). [in Ukrainian].

Посилання на статтю:

Карковська В.Я. Сутність моделі компетентнісного циклу державного службовця / В.Я. Карковська // Економічний журнал Одеського політехнічного університету. – 2020. – № 1 (11). – С. 87-91. – Режим доступу до журн.: <https://economics.opu.ua/ejopu/2020/No1/87.pdf>. DOI: 10.15276/EJ.01.2020.10. DOI: 10.5281/zenodo.3988530.

Reference a JournalArticle:

Karkovska V.Ya. The essence of the model of the civil servant's competence cycle / V.Ya. Karkovska // Economic journal Odessa polytechnic university. – 2020. – № 1 (11). – P. 87-91. – Retrieved from <https://economics.opu.ua/ejopu/2020/No1/87.pdf>. DOI: 10.15276/EJ.01.2020.10. DOI: 10.5281/zenodo.3988530.

