

Ірина ХОЖИЛО, Юлія ЯШИНА

*Національна академія державного управління
при Президентіві України**Дніпропетровський регіональний інститут державного управління*

СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ КАДРІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: СУТНІСТЬ ТА НАУКОВЕ ОБҐРУНТУВАННЯ

Розкривається сутність соціально орієнтованого підходу до професіоналізації кадрів державної служби, що полягає у впливі конкретних умов соціального середовища, у якому формується, виховується, живе та працює особистість, на загальні закономірності її професійного розвитку. Надається наукове обґрунтування цього підходу, а також пропонуються в його межах заходи щодо підвищення ефективності професійного розвитку державних службовців.

Ключові слова: професіоналізація, соціально орієнтований підхід, соціальне середовище, особистість, державна служба, державний службовець.

Ирина Хожило, Юлия Яшина. Социально ориентированный подход к профессионализации кадров государственной службы Украины: сущность и научное обоснование

Раскрывается сущность социально ориентированного подхода к профессионализации кадров государственной службы, состоящего во влиянии конкретных условий социальной среды, в которой формируется, воспитывается, живет и работает личность, на общие закономерности ее профессионального развития. Предоставляется научное обоснование этого подхода, а также предлагаются в его рамках меры по повышению эффективности профессионального развития государственных служащих.

Ключевые слова: профессионализация, социально-ориентированный подход, социальная среда, личность, государственная служба, государственный служащий.

Iryna Khogilo, Yuliia Yashyna. The social oriented approach to the professionalization of civil service cadre of Ukraine: the essence and scientific basing

The essence of the social-oriented approach to the professionalization of civil service cadre that lies in the influence of specific conditions of the social environment in which the person forms, educates, lives and works on the general regularities of her professional development is considered. The scientific basing of this approach is given and also the measures of rise of the civil servants' professional development effectiveness in its context are proposed.

Key words: professionalization, social-oriented approach, social environment, person, civil service, civil servant.

Сьогодні в умовах становлення України як демократичної, правової та соціальної держави перспективи її розвитку вимагають істотного оновлення системи професіоналізації державних службовців, підготовки нової генерації управлінських кадрів. Сучасні соціально-економічні умови вимагають кардинальної зміни ставлення до професійного

вдосконалення державних службовців та застосування нового, соціально орієнтованого підходу, спрямованого на особистість з її прагненнями та потребами.

Зазначимо, що на сьогодні проблеми професіоналізації кадрів державної служби активно досліджуються як вітчизняними, так і зарубіжними вченими, розробки яких мають важливе теоретико-методологічне значення для вивчення соціально орієнтованого підходу до професійного розвитку державних службовців. Зокрема, це наукові праці Н. А. Липовської, В. М. Мартиненка, І. І. Нинюк, В. М. Олуйка, С. М. Серьогіна, А. І. Турчинова, С. К. Хаджирадевої, А. А. Хохлова та ін. [2 – 4; 6 – 9].

На жаль, у публікаціях вищезазначених науковців залишається не повністю розкритою саме соціальна специфіка кадрових процесів та відносин на державній службі, що й обумовило вибір теми статті. Метою статті є розкриття сутності соціально орієнтованого підходу до професіоналізації кадрів державної служби, його теоретичне обґрунтування та надання в його межах пропозицій щодо підвищення ефективності професійного розвитку державних службовців.

Суттєву роль в успішності професійного розвитку державних службовців відіграє соціальне середовище, в якому формується їх особистість. Враховуючи складність соціальної структури, ми виділили декілька градацій соціального виміру професійного становлення державних службовців: на рівні суспільства, соціальної спільноти, професійної групи, трудового колективу.

Загалом професійний розвиток людини залежить від тих умов, які створює суспільство для розвитку особистості, від виховання в сім'ї, освіти та впливу інших соціальних інститутів, залучення громадян до найвищих досягнень людської цивілізації у сфері науки, техніки та культури. Усі вищезазначені інститути спрямовані на формування в особи уявлення про те, якій справі вона хоче присвятити своє життя. Найперший інститут – це сім'я. Сім'я є базовим агентом соціалізації, у тому числі й професійної. Саме в сім'ї відбувається формування професійно важливих для майбутніх державних службовців якостей, таких як: чесність, порядність, справедливість, патріотизм та ін. Важливість ролі сім'ї, зокрема характер відносин між дітьми та батьками в процесі професійного самовизначення, відзначають і багато видатних дослідників. Так, Е. Роу стверджує, що зміст потреб індивіда обумовлений, перш за все, ранньою атмосферою батьківського дому та виховним стилем батьків. На його думку, саме тип взаємовідносин дитини із батьками через задоволення первинних потреб формує майбутні професійні орієнтації особистості, професійні інтереси, схильності та спеціальні здібності дитини [10]. І саме сім'я розпочинає процес професіоналізації шляхом перетворення «любителя – людини, яка б хотіла щось зробити, але не може (або може, але погано) через

відсутність спеціальних знань та вмінь, незважаючи на бажання і навіть старання («натхненний любитель»)» [1] (тут і далі переклад наш. – *I. X., Ю. Я.*), на фахівця, оскільки саме в родинному колі визначаються пріоритети професійного розвитку, у тому числі й управлінської спрямованості, тобто конкретні напрями професій і спеціальностей, у яких суспільство має потребу для сталого розвитку.

Цілеспрямована підготовка кадрів державної служби має продовжуватися і в школі та інших освітніх закладах. Період шкільного навчання є надзвичайно важливим для професійного розвитку особистості, оскільки в загальноосвітніх навчальних закладах людина не лише отримує узагальнені та систематизовані знання, необхідні для формування загальної культури, але й набуває комунікативних навичок та бажання працювати. Навчання різним дисциплінам виховує учня як потенційного суб'єкта професійної діяльності, тому особливого значення на цьому допрофесійному етапі професіоналізації набувають технології виявлення й розвитку потенційних управлінців. При цьому робота вчителів під час організації навчального процесу має включати формування професійної самосвідомості учнів. Успішною професіоналізація на цьому етапі може вважатися, якщо до моменту закінчення школи майбутні випускники будуть чітко усвідомлювати зв'язок між шкільною освітою та подальшою професійною діяльністю.

Але основну роль відіграють вищі навчальні заклади, що безпосередньо готують «спеціаліста» – людину, яка «отримала спеціальність, тобто відповідну освіту, і завдяки цьому може виконувати свою роботу, озброївшись певними знаннями та вміннями» [1]. Однак отримання спеціальності ще не вичерпує змісту етапу професійного навчання. Процес професійної підготовки у вищому навчальному закладі передбачає цілеспрямоване формування в майбутніх спеціалістів системи соціально-важливих професійних якостей, глибоких переконань та світоглядних позицій, що утворює основу для розвитку професіоналізму. Таким чином, система професійної освіти повинна реалізовувати два взаємопов'язані завдання: з одного боку, вона має виконувати соціальне замовлення суспільства, тобто готувати спеціалістів, необхідних на даний час для задоволення суспільних потреб у трудових та професійних ресурсах, а з іншого – орієнтуватися на розвиток особистості спеціаліста, становлення його моральності, виховання потреби в безперервному професійному вдосконаленні. Гармонійне поєднання цих двох завдань та їх успішне виконання в кожному навчальному закладі і є соціальною умовою розвитку професіоналізму. Закінчення вищого навчального закладу стає відправним моментом для вступу людини до світу професійних відносин. Тому, обираючи для себе професію державного службовця, особа самовизначається зі сферою професійної діяльності та обирає для себе майбутній професійний шлях.

Подальшу професійну орієнтацію людини детермінує її вступ до певного професійного середовища. Адапція залежно від того, в якому професійному колі перебуває особа, вона ставить перед собою завдання щодо подальшого професійного розвитку. Професійне середовище державної служби є тією частиною життєвого середовища особистості службовця, у якому відбуваються його професійна соціалізація та ідентифікація. Ці процеси проходять достатньо суперечливо, оскільки їх особливість полягає в тому, що вони здійснюються у вторинній формі, тобто у професійне середовище державної служби приходить людина, особистість якої вже сформувалася. У результаті процес професійної соціалізації стає складною проблемою узгодження вже засвоєних та багаторазово перевірених життєвих правил і норм із новою системою цінностей, стереотипами поведінки. При цьому особистість починає активно опановувати професійне середовище, «присвоювати» його через механізм соціальної ідентифікації шляхом віднесення себе до соціальної групи державних службовців.

Особливу роль у взаємодії професійного середовища державної служби та особистості службовця відіграє ціннісно-нормативний «фон», що сформувався в конкретному органі державної влади. Саме за рахунок виявлення державним службовцем тих соціальних цілей, які підтримуються «фоном» даного середовища, він стає визначальним фактором ціннісного вибору особи та сприяє додержанню професійних зразків поведінки. Таким чином, потрапляючи до адміністративного середовища державної служби, людина засвоює професійні традиції, етику, культуру, норми поведінки, характерні для даної професії, та водночас переймає стандарти професійного розвитку.

З професійним середовищем тісно пов'язаний трудовий колектив, професійна спільнота, яка є безпосереднім соціальним осередком, у якому завершується процес реалізації професійних намірів індивіда та продовжується його професійний розвиток. Саме в трудовому колективі відбувається водночас і «використання» спеціаліста, і його становлення як професіонала в результаті безпосередньої діяльності на робочому місці та нагромадження професійного досвіду, знань і навичок. На державній службі особа з достатнім рівнем кваліфікації та іншими необхідними для професії якостями має всі можливості реалізувати свої здібності та досягти успіху.

Однак професійне вдосконалення, що відбувається в процесі професіоналізації державних службовців, неможливе без повного усвідомлення потреб у наслідках діяльності з підвищення рівня професіоналізму кадрів державної служби. Жодна зовнішня система впливу, покликана забезпечити зростання професіоналізму державного службовця, не досягне поставленої мети, якщо не знайде підтримки в самій особі. Тому побудова системи професійного розвитку державних службовців є неможливою без створення мотиваційного механізму, який

поставить їх перед необхідністю постійного оновлення знань. О. Ю. Оболенський зазначає, що «необхідно створити новий мотиваційний механізм, який не тільки зобов'язує, а й стимулює державного службовця постійно оновлювати свої професійні уміння і знання» [5, с. 246]. Адже ефективна професіоналізація є неможливою без розуміння мотивів та потреб людини, правильного використання стимулів до навчання і праці.

Мотивація є процесом спонукання людини до діяльності для досягнення цілей. Вплив мотивації на поведінку людини залежить від багатьох факторів, він є суто індивідуальним та може постійно змінюватися під дією різноманітних мотивів. Мотив – це те, що викликає певні дії людини, її внутрішні та зовнішні рушійні сили. Мотив визначає, що і яким чином необхідно робити для того, щоб задовольнити потреби особи. Мотиви піддаються усвідомленню, і людина може впливати на них, посилюючи або нівелюючи їх дію, а в деяких випадках повністю ліквідуючи їх зі своїх рушійних сил.

Потреби – це відчуття необхідності задовольнити свої бажання, діяти певним чином. Залежно від об'єкта потреби можуть бути матеріальними, необхідними для підтримки організму в життєдіяльному стані, та духовними (освіта, охорона здоров'я, належність до певної соціальної групи та ін.). Потреби постійно перебувають у динамічному розвитку та мають тенденцію до зростання як для окремої людини, так і суспільства в цілому.

Велике значення для задоволення потреб мають стимули. Багато хто вважає, що стимул – це винагорода, але це не зовсім так. Більш правильним буде ототожнювати стимул зі спонуканням до дії чи причиною поведінки людини. Основними формами стимулів є: примус, матеріальне заохочення, моральне заохочення та самоствердження.

На даному етапі розвитку суспільства, коли швидкість застаріння знань з кожним роком тільки збільшується, набуті знання стрімко знецінюються. З одного боку, це потребує постійного підвищення кваліфікації, а з іншого – навколишній світ, що динамічно розвивається, надає кожній особі безліч можливостей для працевлаштування. Отже, мотиви для професійного вдосконалення є очевидними. Не кожний державний службовець захоче змінити місце своєї роботи, але кожний розуміє, що сьогодні знання застарівають надто швидко, а тому необхідно постійно їх оновлювати. Однак ситуація на сьогодні є не настільки оптимістичною. Політичні керівники, які періодично змінюються, доволі часто замінюють своїх професійних співробітників на «випадкових» людей «з вулиці», у яких відсутня відповідна освіта та достатній службовий досвід. Це депрофесіоналізує державну службу, робить державні органи малопридатними для цілей державного управління. Усе це призводить лише до одного результату: у державних службовців зникає інтерес до професійного розвитку, оскільки вони не вбачають у

ньому жодного сенсу. У них зменшується мотивація до навчання, знижується престиж знань, кваліфікації, виявляється байдуже ставлення до самостійної роботи з літературою, документами, матеріалами, до самоосвіти. Водночас державні службовці повинні мати багатопрофільні професійні знання для виконання своїх посадових функцій та бути професійно й морально підготовленими до сприйняття та практичного використання нових ідей. Саме тому основне завдання системи мотивації кадрів державної служби полягає в тому, щоб стимулювати поведінку державних службовців, спрямовуючи її на досягнення стратегічних цілей, що стоять перед ними, тобто об'єднати їх інтереси та потреби зі стратегічними завданнями державного управління.

Сьогодні багатьом державним службовцям властива деградована трудова свідомість, у якій над мотивацією превалює бажання мати гарантоване робоче місце та заробітну плату з її постійним підвищенням, не опікуючись тим, наскільки професійна підготовка відповідає посаді, яким є суспільно-корисний зміст їх праці. Досить часто у багатьох представників державних структур відсутнє бажання та потреба оптимізувати свою службову діяльність та підвищувати її ефективність. Обмеженість мотивації значно ускладнює управління професійним потенціалом державних службовців. Майже неможливим стає виділення корисних інтересів та рис, які доречно стимулювати. Звідси зберігається, особливо у старших за віком працівників, консерватизм, психологічно важке сприйняття, а інколи навіть і відторгнення нових ідей та технологій, небажання змінювати кваліфікацію, отримувати нові професійні знання. Однак, зростаючи професійно та просуваючись у трудовій діяльності, державні службовці задовольняють тим самим не тільки власні потреби, але й потребу свого державного органу в ефективному виконанні покладених на нього функцій. Тобто професійний розвиток кожного з працівників державного органу визначає ефективність його діяльності в цілому. Саме тому проблема вивчення мотивації державних службовців до професійного вдосконалення набуває надзвичайної актуальності.

Факторами, які спонукують службовця до активності, є його потреби, інтереси. Саме вони свідчать про те, на що буде спрямована енергія та діяльність особистості, що визначає вибір цілей та способів їх досягнення. Отже, приймаючи рішення про необхідність підвищення свого професійного рівня, особа тим самим ставить перед собою і певні цілі, яких вона бажає досягти в кінцевому результаті. Враховуючи характер державної служби, такі цілі та мотиви, що будуть їм відповідати, можна розподілити на три категорії. Перша категорія – матеріальні мотиви: грошове заохочення у вигляді надбавки до грошового окладу або премії. Друга категорія – моральні мотиви: підвищення власного професійного рівня і як наслідок зростання якості управлінських послуг, що надаються; збільшення власного авторитету в очах керівництва та

колег; виконання нових функцій та відповідальність за них; особиста або публічна похвала чи відзнака тощо. Третя категорія – змішані мотиви: кар'єрне просування, під час якого людина оволодіває певними як матеріальними, так і моральними цінностями та благами, визнаними в суспільстві чи організації. Серед них:

- посадові сходи, рівні ієрархії;
- кваліфікаційні сходи та пов'язані з ними розряди, які диференціюють навики та знання людей за рівнем їх майстерності;
- статусні ранги, що відображають внесок працівника в розвиток організації (виступає роком, раціональні пропозиції), його місце в колективі;
- міра впливовості в організації (участь у прийнятті важливих рішень, близькість до керівництва);
- рівні матеріальної винагороди, прибутку (рівень заробітної плати, різновиди соціальних пільг) [2, с. 206].

Державний службовець одночасно може переслідувати всі вищенаведені цілі, однак самі по собі вони не передбачають обов'язкового професійного розвитку, а лише створюють умови для його реалізації самим службовцем. Для правильного вибору тих чи інших стимулів, що будуть сприяти професійному розвитку працівника, його прагненню до самовдосконалення, необхідним є моніторинг потреб та мотивів.

Отже, соціально орієнтований підхід до процесу професіоналізації державних службовців виявляється в тому, що дія загальних закономірностей розвитку особистості опосередковується впливом конкретних умов соціального середовища, у якому формується, виховується, живе та працює людина. Основою соціально орієнтованого підходу є розвиток особистості. При цьому чим більшою буде гармонія соціумності і самості особистості, тим більш вільно і творчо вона виявлятиме себе в реалізації професійної діяльності. Однак соціальне середовище сприяє розвитку особистості лише в тому випадку, якщо воно активізує її до діяльності. Діяльність особистості є механізмом, який дозволяє перетворити сукупність зовнішніх впливів у новоутворення особистості як продуктів розвитку, оскільки, виявляючи цілеспрямовану активність, індивід вкладає свої почуття, власну працю, енергію та конкретну дію в конструювання цих новоутворень. Таким чином, можна стверджувати, що професійний розвиток державних службовців відбувається, з одного боку, внаслідок їх участі в соціальних процесах, пов'язаних із соціальною структурою суспільства, а з іншого – завдяки їх активній поведінці, що виявляється в засвоєнні професійних знань, умінь та цінностей, а також формуванні професійно-важливих особистісних якостей через певні соціальні інститути.

У зв'язку з вищезначеним з метою підвищення ефективності професійного розвитку державних службовців у межах соціально орієнтованого підходу вважаємо за потрібне:

– розробляти та закріплювати соціальні пріоритети професіоналізації кадрів державної служби з урахуванням провідної ролі соціального середовища в цьому процесі;

– за допомогою соціологічних досліджень проводити в державних органах постійний моніторинг професійного розвитку їх кадрів у зв'язку з можливістю виникнення соціальних бар'єрів, що можуть стати на заваді процесу професіоналізації, з метою їх своєчасного виявлення та усунення;

– застосовувати в процесі професіоналізації кадрів державної служби такі індивідуальні технології, як: планування, стимулювання, регулювання та оцінювання і контроль для активізації діяльності самих державних службовців у напрямку їх професійного вдосконалення.

Список використаних джерел

1. **Задорин И.** Апология «прикладности» или еще раз о профессионализме, профессии и профессиональном обществе / И. Задорин. – Режим доступа : www.zircon.ru/upload/File/070725.pdf.
2. **Кадрова** політика і державна служба у сфері публічного управління (регіональний аспект) : монографія / В. М. Мартиненко, С. М. Серьогін, В. О. Євдокимов [та ін.] ; за заг. ред. В. М. Мартиненка. – Х. : Магістр, 2008. – 304 с.
3. **Липовська Н. А.** Професіоналізація державної служби: теоретико-методологічний аспект / Липовська Наталя Анатоліївна // Бібл. вісн. – 2009. – № 1. – Режим доступу : www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2009-01/Lipovska.pdf.
4. **Нинюк І. І.** Професіоналізм державних службовців : монографія / І. І. Нинюк / за заг. ред. Н. Р. Нижник. – Луцьк : Надтир'я, 2005. – 162 с.
5. **Оболенський О. Ю.** Державна служба : навч. посіб. / О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с.
6. **Олуйко В. М.** Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку : монографія / В. М. Олуйко. – Хмельницький : Вид-во ХУУП, 2005. – 326 с.
7. **Турчинов А. И.** Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А. И. Турчинов. – М. : Моск. психолого-социальный ин-т, Флинта, 1998. – 272 с.
8. **Хаджирадева С. К.** Стратегії інституалізації та професіоналізації державної служби / С. К. Хаджирадева // Теорія та практика держ. упр. : зб. наук. пр. – Вип. 1 (20). – Х. : Магістр, 2008. – С. 361 – 365.
9. **Хохлов А. А.** Кадровые процессы в системе государственной власти (социологический анализ) : монография / А. А. Хохлов. – М., 2000. – 272 с.
10. **Roe A.** The Psychology of occupations / A. Roe. – N. Y. : Wiley, 1956. – 340 p.

Надійшла до редколегії 31.08.11