

Ігор ШПЕКТОРЕНКО

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

ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Характеризується професійне середовище державної служби (державного органу). Пропонуються функції професійного середовища, необхідні в процесі розвитку професійної мобільності кадрів.

Ключові слова: управління персоналом, компетентність, професіоналізм, професійна мобільність, професійний розвиток, державна служба.

Игорь Шпекторенко. Функциональный подход к определению профессиональной среды государственной службы

Характеризуется профессиональная среда государственной службы (государственного органа). Предлагаются функции профессиональной среды, необходимые в процессе развития профессиональной мобильности кадров.

Ключевые слова: управление персоналом, компетентность, профессионализм, профессиональная мобильность, профессиональное развитие, государственная служба.

Igor Spektorenko. The functional approach to determination of professional environment of public service

The professional environment of public service (a public body) is characterized. The functions of professional environment, necessary in the process of development of professional mobility of shots, are offered.

Key words: personnel management, competence, professionalism, professional mobility, professional development, government service.

Основні теоретичні засади дослідження різноманітних процесів, які супроводжують період професійного становлення та розвитку кадрів, у тому числі державної служби, були сформульовані в наукових працях С. Дубенко, Ю. Кальниша, В. Лугового, Н. Нижник, Л. Пашко, В. Розанової, О. Турчинова, А. Фомічова, С. Хаджирадевої, С. Тихоніної, Ф. Хміля, П. Шлендера та ін. Однак у науці бракує наукових робіт, присвячених розкриттю змісту поняття «професійне середовище» з позиції процесу управління професійним розвитком персоналу, у тому числі й персоналу державної служби.

Мета статті – на основі аналізу наукової літератури та наукових методів побудови розробити модель системи функцій професійного середовища, необхідних для розвитку професійної мобільності персоналу як властивості швидко і якісно набувати здібності відповідно до професійно-кваліфікаційних вимог професії.

Завдання статті: дати визначення поняття «професійне середовище» на базі системної методології; визначити та обґрунтувати функції професійного середовища, необхідні для розвитку професійної мобільності персоналу.

Професійне середовище державної служби (державного органу) – сукупність умов для досягнення цілей державного органу шляхом систематичного безпосереднього впливу на процеси формування ціннісно-орієнтаційних та компетентнісних якостей суб'єкта впливу, а через них – на якість його професійної діяльності: професійну компетентність, професіоналізм, професійну мобільність. Як справедливо вказує С. Тихоніна, професійне середовище здатне прискорювати і гальмувати процеси професійного розвитку, підвищувати або знижувати ефективність управлінських рішень, що приймаються [11, с. 56]. Середовище є для суб'єкта певною ціннісною даністю. З позиції розгляду різних видів мобільності найголовнішими середовищами, які безпосередньо впливають на індивіда, є соціальне, культурне, соціокультурне, академічне та професійне, у яких і потрібно розглядати розвиток аналогічних видів мобільності індивіда.

Професійне середовище державної служби формується на основі нормативно-правової регламентації професійного розвитку державних службовців і, безперечно, впливає на їх діяльність у рамках конкретного державного органу. Іншими словами, професійне середовище – якість предметних і соціальних (у сукупності) умов праці. Середовище є об'єктом і виявляє себе лише у взаємодії з суб'єктом. Головним завданням професійного середовища є чітке формулювання місії, стратегії, політики, цілей, завдань професійної діяльності та професійного розвитку персоналу (в індивідуальному та груповому вимірах), цінностей державної служби, державного органу в питаннях професіоналізації кадрів, забезпечення підвищення трудової активності, ефективності діяльності. До цих завдань слід додати стимулювання творчої активності, демонстрацію ставлення державного органу до високих результатів праці, популяризацію результатів праці окремих працівників, які отримали визнання, застосування різних форм визнання заслуг співробітників, підвищення морального духу через відповідну форму визнання, професійну культуру державного органу. У науковій літературі наведено чимало переліків функцій, цілей, завдань організацій, установ, підприємств, державних органів з позицій їх інституційного розвитку та поліпшення роботи з кадрами. З позиції нашого дослідження зазначимо, що функції професійного середовища слід поділити на послідовні та безперервні, згідно з класифікацією А. Фомічова [12, с. 143]. Таким чином, завдання щодо роботи з персоналом полягає в забезпеченні умов для реалізації людиною як загальних, так і професійних спроможностей, професійного та життєвого досвіду. Наголосимо, що держава та її установи повинні бути моделлю (прикладом) для роботодавця [15, с. 80].

Після зарахування на службу починається період професійного розвитку державного службовця, який відбувається в конкретному професійному середовищі. С. Дубенко вказує на важливість «створення умов із реалізації

ними (державними службовцями. – *I. Ш.*) свого професійного потенціалу...» [5, с. 227]. Ці умови створюються професійним середовищем. Якості, які визначають професійну мобільність державного службовця, розвиваються або деформуються на тлі певних процесів, які відбуваються в процесі професіоналізації на конкретних посадах (посаді). Ці процеси потрібно визначити, обґрунтувати й систематизувати, оскільки владу розглядають як систему державних органів [6, с. 14], а професійна діяльність кожного державного службовця пов'язана тільки з конкретним державним органом, який має своє унікальне професійне середовище, загальні та специфічні умови праці.

Управління кадрами включає в себе ряд найважливіших етапів. В. Розанова запропонувала такі етапи управління кадрами: 1) планування для кожної окремої галузі, включаючи підприємства, фірми, компанії, корпорації з метою визначення необхідної кількості персоналу, у тому числі й управлінського; 2) оцінка трудової діяльності; 3) навчання; 4) набір персоналу; 5) відбір персоналу; 6) профорієнтація і адаптація; 7) підбір персоналу (внутрішній і зовнішній); 8) підвищення, пониження, переведення, звільнення; 9) підготовка керівних кадрів, а також управління просуванням по службі; 10) прогнозування чисельності необхідного персоналу для виконання не лише поточних, але й перспективних цілей [9, с. 325 – 326].

Зробимо висновок, що наведені етапи містять функції управління професійною мобільністю персоналу, передбачаючи використання різних методів і прийомів для забезпечення ефективності професійної діяльності. Проте заходи, запропоновані В. Розановою, розроблені з позиції організаційного забезпечення управління людськими ресурсами, стосуються швидше створення певних об'єктивних умов для ефективного використання кадрів у цілому. Розгляд цих же етапів, але крізь призму забезпечення професійної мобільності державного службовця, дозволить поєднати в професійному розвитку не лише завдання та інтереси державного органу, а й індивідуальні можливості та інтереси. Як справедливо зауважує з цього приводу О. Воронько, від того, як буде організована робота з кадрами, від їх якісного складу, умінь ефективно працювати, як правило, залежить успіх виконання поставлених завдань [2, с. 12].

Як було вказано вище, якість професійного розвитку індивіда залежить від двох факторів: особистих якостей людини (ціннісно-орієнтаційних та компетентнісних) та функцій відповідного професійного середовища. Професійним середовищем у даному випадку є державна служба як соціальний та правовий інститут з відповідним законодавчим, нормативно-правовим регулюванням, інституційною, організаційною, правовою структурою або конкретний державний орган. «Аби стати політиком і стратегом, необхідно бути не лише теоретиком, універсально освіченим, з неабияким аналітичним мисленням, даром

передбачення, але й практиком» [3, с. 170] (переклад наш. – *I. Ш.*). Ця думка ще раз підтверджує, що свій потенціал людина може реалізувати лише в діяльності, у тому числі професійній. У ній, наприклад, отримані навчальні уміння (або навчальна, академічна компетенція) випускника ВНЗ трансформуються у професійні уміння, а згодом – у професійні навички.

Професійний розвиток кадрів є тривалим процесом, спрямованим на збереження, удосконалення та використання особистісних та професійних якостей. Змістом процесу професійного розвитку кадрів є узгодження цілей і завдань організації з поточними та перспективними професійно-кваліфікаційними вимогами до працівників. Основним ресурсом у сфері державної служби є людина з її інтелектуальними та фізичними здібностями, тобто здатністю до праці [7, с. 35]. Професійний розвиток є процесом включення та активізації працівників до виконання нових виробничих функцій.

Професійний розвиток персоналу – це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом організації у сфері навчання персоналу, його перепідготовки та підвищення кваліфікації. Ці заходи охоплюють питання професійної адаптації, оцінки кандидатів для зайняття вакантної посади, поточної оцінки кадрів, планування ділової кар'єри та службово-професійного просування кадрів, роботи з кадровим резервом, винахідницької та раціоналізаторської роботи в організації. Здійснення заходів з розвитку персоналу пов'язане з певними витратами, проте, як свідчить досвід, це сприяє прогресивним перетворенням в організації [14, с. 92]. Професійне середовище сприяє взаємному впливу функцій адаптації, освіти (навчання), оцінювання та ін.

Науковці акцентують свою увагу на засобах професійної активізації. Т. Гречко, наприклад, підкреслює важливість об'єктивного аспекту в устрої державної служби, який повинен забезпечувати державним службовцям можливість задоволення власних потреб, акцентуючи увагу на особистісній мотивації державного службовця [4, с. 15]. На наш погляд, окрім мотивації, професійне середовище повинне сприяти орієнтації в професії, активізації діяльності, адаптації, навчанню, вихованню, оцінюванню, і головне, розвитку кадрів, поєднуючи індивідуальні та професійні потреби з інтересами, наприклад, державного органу.

З позиції інших дослідників професійний розвиток, процес професіоналізації, набуття людиною професійної мобільності – це, передусім, зближення індивідуальних інтересів службовця з інтересами державної служби, захист від неправомірних дій керівників, забезпечення гігієни праці, сприяння вирішенню побутових проблем (житлові проблеми, забезпечення транспортом і зв'язком, вирішення питань виховання та навчання дітей та ін.). Для нейтралізації несприятливих факторів держава повинна допомагати державному

службовцеві у вирішенні різних побутових проблем: створенні нормальних умов праці, забезпеченні приміщенням, що добре освітлюється, опалюється; транспортом, зв'язком, автоматизацією та науковою організацією праці. Принцип автономії (який Т. Василевська радить упроваджувати поряд з принципами простоти організації та управління через культуру) передбачає ефективне використання здібностей працівників шляхом надання їм можливості для самореалізації, наділення їх свободою та відповідальністю за справу [1, с. 107]. Тобто ефективність праці багато в чому визначається якістю професійного добору (відбору), функціями професійного середовища, в якому індивід зможе використовувати й розвивати наявні та набувати нові професійно важливі якості.

Науковці окремо наголошують на важливості професійного середовища в соціальних аспектах праці та її захисту. Засоби соціального захисту мають бути спрямовані не лише на встановлення надбавок за емоційну напруженість у процесі роботи, але й на пільги в медичному обслуговуванні, встановленні додаткових відпусток, державне страхування, пільгове пенсійне обслуговування та ін. [8, с. 256]. Отже, у даному випадку виділяються мотивуюча, адаптуюча й активізуюча функції професійного середовища.

Отже, функціями професійного середовища, необхідними для підтримки та розвитку професійної мобільності персоналу є: професійна орієнтація; професійний добір (відбір); професійна адаптація; професійна мотивація; професійна активізація; професійне виховання; оцінювання персоналу; професійна освіта (навчання). Це – об'єктивні фактори професійної мобільності.

Гальмуючим чинником на шляху розвитку професіоналізації та професійної мобільності є професійна (кваліфікаційна) деформація, яку в науковій літературі нерідко називають «професійною втомою», «професійним згорянням», «професійними деструкціями». Професійна деформація за певних умов посилює професійну мобільність як рух кадрів у міжпрофесійному типі. Не маючи потрібного комплексу внутрішніх ціннісно-орієнтаційних та компетентнісних якостей, які не розвиваються і не підкріплюються ззовні, з боку професійного середовища, індивід змінює або організацію (державний орган), де працює, або професію. У такому випадку причинами професійної мобільності, за Е. Сайфутдиною, стають: незадоволення заробітком; неможливість вирішити житлові проблеми; відсутність можливостей для службового просування і професійного зростання; робота взагалі (конфлікт професійних інтересів і можливостей до професійного розвитку. – *І. Ш.*); неможливість працювати за спеціальністю; відповідність кваліфікації; відсутність порозуміння в колективі та інші причини [13, с. 55].

Г. Щокін причини плинності кадрів вбачає в комбінації двох факторів: об'єктивного (умови і організація праці, побутові умови тощо) та особистого (стать, вік, сімейний стан, розмір заробітної плати і т. ін.) [10, с. 250]. Отже, маються на увазі умови та організація праці, які створюють професійне середовище. Дослідники наводять чимало інших причин активізації міжпрофесійного типу професійної мобільності персоналу, у даному випадку – плинності кадрів. Отже, професійна мобільність як процес, який у даному випадку збігається з плинністю кадрів у державному органі, стає наслідком конфлікту між професійним розвитком особи та умовами професійного середовища, іншими словами – невідповідності професійно мобільних якостей особи конкретному професійному середовищу.

Таким чином, нами зроблено характеристику факторів професійного середовища, які впливають на професійну мобільність персоналу: професійна орієнтація; професійний добір (відбір); професійна адаптація; професійна мотивація; професійна активізація; професійне оцінювання персоналу; професійна освіта (навчання), професійне виховання. Вказані фактори ініціюються аналогічними функціями професійного середовища, які тісно поєднані між собою, впливаючи на процес професіоналізації особистості та забезпечуючи її професійний розвиток. Такі функції є параметрами оцінювання якості професійного середовища. У професійному середовищі за певних умов розвивається кваліфікаційна і/або професійна деформація, яка стосується всіх перерахованих вище процесів і діє в протилежному напрямку, забезпечуючи не розвиток персоналу, а його професійне руйнування більшою або меншою мірою.

Управління цим видом мобільності персоналу передбачає нормативно-правове закріплення функцій професійного середовища на державній службі України шляхом прийняття Примірного положення про державний орган, а також внесення комплексу професійно мобільних якостей державних службовців у нормативно-правову базу з проходження державної служби. Це забезпечить цілеспрямований вплив керівників державних органів, структурних підрозділів з роботи з персоналом державної служби на процес професійного розвитку, рух персоналу та якості, які визначають професійну мобільність кадрів, з метою забезпечення стабільності колективу державного органу і максимальної реалізації професійного потенціалу державних службовців.

Напрямами подальших досліджень є розробка інструментарію для оцінювання професійного середовища як необхідної умови ефективної професіоналізації персоналу, у тому числі й персоналу державної служби. Таке оцінювання можна здійснювати шляхом діагностики визначених нами функцій професійного середовища або шляхом оцінювання ціннісно-орієнтаційних та компетентнісних якостей персоналу в конкретному державному органі. На наш погляд, щорічна

оцінка та атестація керівника державного органу або керівників структурних підрозділів обов'язково мають включати критерії сприяння професійному розвитку підлеглих, впливу керівника на процес їх індивідуальної професіоналізації.

Список використаних джерел

1. **Василевська Т.** Безособовість та особистісні підходи на державній службі (етичні розвідки) / Т. Василевська // Вісн. НАДУ. – 2006. – № 2. – С. 103 – 109.

2. **Воронько О. А.** Керівні кадри: державна політика та система управління : навч. посіб. / О. А. Воронько. – К. : Вид-во УАДУ, 2002. – 152 с.

3. **Государственный** служащий современной России: социально-политический анализ деятельности и ценностных ориентаций: региональный уровень / В. Г. Игнатов, С. О. Майборода, А. В. Понеделков, А. М. Старостин. – Ростов н/Д : СКНЦ ВШ, 1997. – 320 с.

4. **Гречко Т. К.** Механізм забезпечення ефективності діяльності державних службовців : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Гречко Т. К. ; Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – Д., 2006. – 20 с.

5. **Дубенко С.** Державна кадрова політика в регіонах / С. Дубенко // Вісн. УАДУ. – 2001. – № 3. – С. 226 – 230.

6. **Нижник Н.** Державна влада та державне управління в Україні / Н. Нижник // Акт. пробл. реформування держ. упр. : матеріали щоріч. наук.-практ. конф., 29 трав. 1997 р. // Вісн. УАДУ. – 1997. – № 2. – С. 11 – 17.

7. **Новикова М.** Ринок праці державних службовців як сегмент національного ринку праці (теоретико-методологічні основи) / М. Новикова // Упр. сучас. містом. – 2003. – № 7 – 9 (11). – С. 30 – 36.

8. **Опанасюк Г.** Підготовка державних службовців як соціальна проблема / Г. Опанасюк // Вісн. УАДУ. – 1999. – № 1. – С. 251 – 258.

9. **Розанова В. А.** Психология управления : учеб. пособие / В. А. Розанова. – М. : Интел-Синтез, 1999. – 352 с.

10. **Теорія і практика управління персоналом** : навч.-метод. посіб. / авт.-уклад. Г. В. Щокін. – К. : МАУП, 1998. – 256 с.

11. **Тихонина С.** Профессиональная среда государственной службы / С. Тихонина // Гос. служба. – 2004. – № 5 (31). – С. 56 – 61.

12. **Фомичев А. Н.** Административный менеджмент : учеб. пособие / А. Н. Фомичев. – М. : Дашков и К, 2003. – 228 с.

13. **Хаджирадева С.** Професіоналізація державної служби як науково-практична проблема / С. Хаджирадева // Акт. пробл. держ. упр. : зб. наук. пр. – О. : Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2005. – Вип. 4 (24). – С. 53 – 58.

14. **Храмов В. О.** Основи управління персоналом : навч.-метод. посіб. / В. О. Храмов, А. П. Бовтрук. – К. : МАУП, 2001. – 112 с.

15. **Farnham D.** Managing People in the Public Services / D. Farnham, S. Horton. – Macmillan press LTD, 1996. – 399 p.

Надійшла до редколегії 23.05.11