

О.О. Марценюк,
аспірант кафедри філософії та соціології
державного управління ДРІДУ НАДУ

ПРОФЕСІОГРАФІЧНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Проаналізовано дослідження щодо професійних якостей керівника в системі державного управління. Надано визначення поняттю “соціально-психологічна компетентність” та пропозиції щодо використання професіографічного досвіду формування соціально-психологічної компетентності керівника в системі державного управління.

Ключові слова: професійні якості, професіографія, професіограма, психограма, професіоналізм державного службовця, соціально-психологічна компетентність.

Місією Головного управління державної служби є “...створення умов для подальшого розвитку професійної державної служби відповідно до європейських стандартів” [14]. Одним з основних завдань Головного управління державної служби на 2008 р. є “...сприяння підвищенню рівня професіоналізму державного службовця з метою надання якісних послуг споживачам та задоволення їхніх потреб; постійне удосконалення діяльності Голодержслужби, інноваційний і творчий підхід в роботі; сприяння розвитку персоналу і його мотивації” [14].

Однак доцільно зазначити, що в атмосфері дефіциту професійної компетентності виникає проблема неефективної роботи органів державного управління. Тому, цілком логічно, постає питання професіоналізму керівників у системі державного управління.

Досліджуючи професіоналізм державних службовців, А. Рачинський звертається до професійних здібностей і визначає їх як індивідуальну, своєрідну структуру психологічних властивостей суб’єкта професійної діяльності на

основі наявних задатків, загальних і соціальних здібностей та включення їх у свою структуру [12].

Проблема формування змісту якостей керівника в державному управлінні має системний характер. Щодо цього викликають інтерес публікації професора Н. Нижник, яка вказує на необхідність нормативного визначення і обґрунтування з позицій системного підходу тих якостей, якими зобов'язаний володіти як керівник, так і спеціаліст органу системи державного управління [7; 9; 10].

На це також звертає увагу П. Папулов, розглядаючи сукупність якостей керівника як цілісну систему, тим більше, що вони являють собою грані однієї особистості й проявляються в процесі виконання керівником тих чи інших соціальних функцій. Системний характер якостей спостерігається тут не лише в побудові самої системи, що складається із взаємопов'язаних елементів, але і в способах взаємозв'язку, взаємодії, а також у впливі окремих елементів на систему в цілому, коли суттєва зміна одного з них викликає певну перебудову інших і таким чином всієї системи [11].

Г. Атаманчук виділяє два рівні якостей, за якими має розвиватися персонал органів державного управління: первинні, якими володіють претенденти на посаду в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування, і ті, які формуються в процесі виконання державних функцій, набуття досвіду і просування по службі [1].

А. Єгоршин виділяє такі чотири групи якостей: фізіологічні, психологічні, інтелектуальні і особистісні [4].

Н. Нижник, С. Мосов констатують, що базовий перелік якостей керівника має складатися з певного рівня знань, досвіду, дисциплінованості, спроможності до навчання, дієздатності; повинен включати в себе волю і рішучість, ініціативність, психологічну стійкість, фізичний стан, інтуїцію, аналітичне

мислення, здатність до розв'язання проблем, наявність стажу роботи на керівних посадах, відповідних знань та умінь працювати з людьми [10].

На думку В. Ребкала і М. Пірен, у нових соціально-психологічних умовах для державного службовця вкрай необхідними є такі якості: професіоналізм, патріотизм, громадянськість, дійова ініціатива тощо. На підставі аналізу найбільш значущих якостей сучасного керівника державного управління вони виділяють: якості, що визначають ставлення управлінця власне до себе і свого саморозвитку; вольові якості (наполегливість, витримка, стресостійкість); емоційно-динамічні якості (почуття гумору, життєрадісність), якості, що визначають вчинки управлінця (організованість, послідовність, відповідальність, схильність до ризику); ставлення до колег та підлеглих; комунікабельність, уважність, контактність, емпатія; суто управлінські якості (творчість, глобальність мислення, відчуття ситуації та ін.) [2].

Аналіз наведених підходів стосовно професійних якостей - складових професійної компетентності керівника в системі державного управління, а також структурно-функціональний аналіз поняття "соціально-психологічна компетентність" [6] дозволяють припустити таке:

– соціально-психологічна компетентність існує лише в галузі конкретної проблематики, певної діяльності;

– соціально-психологічна компетентність має свої передумови (сюди входять соціально-психологічні характеристики людини такі як цінності, переконання, установки, здібності, мотиви, різноманітний досвід участі в соціальному житті); залежить від конкретного виду діяльності (від тих завдань, які вирішуються в цій діяльності, від тих ситуацій, які виникають, від їх напруженості, динамізму, можливості керувати ними); виявляється в конкретних результатах даної діяльності (маються на увазі зовнішні результати, пов'язані з якістю вирішення тих або інших ситуацій, і внутрішні результати суб'єкта діяльності – його задоволеність цим результатом);

– соціально-психологічна компетентність припускає інтелектуальну відповідність тим завданням, які вирішуються в межах даної діяльності;

– соціально-психологічна компетентність виявляється у здатності людини усвідомлювати та контролювати свою соціальну поведінку, розуміти поведінку інших, розуміти психологічні механізми виникнення того або іншого емоційного стану, володіти механізмами саморегуляції, необхідної для успішного виконання даної діяльності, у здатності бачити соціально-психологічні проблеми у своїй діяльності, в умінні їх формулювати та шукати адекватні шляхи їхнього подолання.

Враховуючи наявність в управлінській діяльності невирішених проблем, пов'язаних з професійною придатністю управлінців, мається на увазі питання щодо виявлення особистісних, професійно важливих якостей, що, у свою чергу є необхідним для формування соціально-психологічної компетентності. Мета статті – спроба використання психологічного аналізу управлінської діяльності: використання професіографічного досвіду, що, на нашу думку, надасть можливість визначити раціональні співвідношення між особистістю керівника і вимогами, які висуває професійна (управлінська) діяльність.

Вважаємо, що роботу доцільно виконувати в межах системного підходу, що дозволяє визначити взаємозв'язок між особистісними якостями у структурі особистості і виділити серед них найбільш значні для управлінської діяльності керівника державного управління:

– визначити взаємозв'язок між професійними якостями, знаннями, уміннями, навичками в діяльності;

– сформулювати основні закономірності зв'язків між особистісними якостями в кожній зі складових професійної діяльності;

– визначити складові професійної діяльності, а також якості, знання, навички і вміння, які реалізуються в цій діяльності, тобто побудувати структуру професіограми керівника;

– визначити зв'язок між системою “особистість керівника” і системою державного управління.

Системний підхід припускає центральним аспектом дослідження процес діяльності і дозволяє дати досить точний опис цього процесу з обліком всіх елементів, що беруть участь у ньому.

На нашу думку, доцільно розглянути поняття “професіографія”, “професіограма” і “психограма”.

“Професіографія – опис професій і диференційованих спеціальностей з точки зору вимог до людини. Система цих вимог по кожній професії називається професіограмою” [13; с. 152]. “Професіограма – ... розгорнутий перелік умов і характеристик трудової діяльності щодо конкретної професії...” [5; С.211], “... опис і обґрунтування системи вимог щодо певної діяльності, спеціальності... до людини” [13; с. 152]. Якщо розглядати управлінську діяльність з точки зору наведеного визначення, то нас цікавлять “система вимог...”, які висуває управлінська діяльність у системі державної служби до людини.

Звужуючи коло нашого дослідження, треба зазначити, що аналіз чинних Типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців демонструє загальні вимоги, які висуваються до різних категорій керівників у системі державної служби. Кваліфікаційні вимоги ґрунтуються на визначенні особливостей діяльності на певній посаді, потрібних знань, рівня освіти, підготовки, а також попереднього досвіду виконання подібних чи близьких за своїм характером обов'язків [3]. Але ж у “Довіднику типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців” не зазначені вимоги, які висуває професійна діяльність керівника-держслужбовця щодо психіки людини. Тобто не визначені психограми, які є складовими професіограм і “...відбивають психофізіологічні й психологічні вимоги діяльності стосовно працівника...” [20, с. 154].

На підставі визначення професіограми доцільно визначитися з аналізом професійної діяльності крівника в системі державного управління. Цього ж потребує і зміст поняття соціально-психологічної компетентності [6].

Як відомо, процес праці містить у собі три аспекти: по-перше, доцільну людську діяльність; по-друге, предмет праці, і по-третє, знаряддя виробництва, якими людина впливає на цей предмет.

Розглядаючи поняття ефективності професійної діяльності, потрібно звернути увагу на такі аспекти:

– ефективність будь-якої професійної діяльності й особливо тієї, де є декілька цілей, яка є інтелектуально-практичною зі складною структурою, якою є діяльність управлінця, може бути досліджена за допомогою комплексного системного аналізу;

– для підвищення ефективності професійної діяльності основне значення має виявлення можливостей її інтенсифікації, які, частіше, пізнаються через психологічні закономірності різних аспектів професійної діяльності;

– за системного підходу стосовно дослідження ефективності аналізуються різні рівні (сторони) діяльності, а також особистісні структури, що забезпечують успішність (ефективність) діяльності на даному рівні;

– аналізу підлягають також зовнішні умови професійної діяльності і їхня роль у підвищенні ефективності професійної діяльності.

Психофізіологічні й психологічні вимоги професійної діяльності (у нашому випадку, управлінської) щодо кандидата на посаду крівника в системі державного управління пропонуємо відбивати через п'ятифакторну модель особистості – “Велику п’ятірку” [8]:

1. Нейротизм – певний рівень емоційної стабільності / нестабільності.
2. Екстраверсія / інтраверсія – товариськість, упевненість, активність, комунікабельність, енергійність.
3. Відкритість щодо отримання досвіду – цікавість, фантазія.

4. Дружелюбність – готовність до співробітництва, наданню допомоги, легкість у взаємодії.

5. Усвідомленість – цілеспрямованість, рішучість, організованість, стриманість.

Продовження нашого дослідження потребує емпіричного підґрунтя, а саме:

– проаналізувати професійну діяльність керівника в системі державного управління за допомогою експертного оцінювання;

– для побудови п'ятифакторної моделі особистості керівника в системі державного управління скласти пакет психодіагностичних методів і методик з подальшою їхньою апробацією;

– за допомогою експериментального дослідження виявити психофізичні та психологічні вимоги щодо професійної діяльності керівника в системі державного управління – скласти психограму керівника в системі державного управління;

– виділити складові соціально-психологічної компетентності керівника в системі державного управління.

Список використаних джерел

1. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций / Г.В. Атаманчук. – М.: Юрид. лит., 1997. – 400 с.
2. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / Пер. с англ. – М.: Дело, 1991. – 320 с.
3. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців. – К.: Соцінформ, 1999. – 60 с.
4. Егоршин А.П. Управление персоналом. – 2-е изд. – Н. Новгород.: НИМБ, 1999. – 624 с.
5. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.
6. Марценюк О. Структурно-функціональний аналіз соціально-психологічної компетентності державного службовця // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. / Редкол.: С.М. Серьогін (голов. ред.) та ін. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2008. – Вип. 2 (32). – С. 213 – 220.

7. Моральні якості та етика поведінки управлінських кадрів // Державний службовець в Україні: (пошук моделі) / Авт. кол.: Н.Р. Нижник, В.В. Цветков, Г.Л. Леліков та ін.; За заг. ред. Н.Р. Нижник. – К., 1998. – С. 164 – 182.

8. *Мучински П.* Психология, професия, карьера. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 539 с.

9. *Нижник Н.Р.* Україна – державне управління, шляхи реформування. – К., 1997. – 72 с.

10. *Нижник Н., Мосов С.* Підхід до формування змісту якостей керівника в системі державного управління // Вісн. держ. служби України. – 1999. – № 1. – С. 69 – 75.

11. *Папулов П.А.* Кадры управления производством: деятельность, формирование. – М.: Экономика, 1985. – 160 с.

12. *Рачинський А.* Професіоналізм – як основа діяльності державних службовців // Вісник УАДУ. – 1999. – № 2. – С. 22 – 30.

13. *Щокін Г.В.* Практична психологія менеджменту: Як робити кар'єру. Як будувати організацію: Наук.-практ. посіб. – К.: Україна, 1994. – 399 с. – Рос. мовою.

14. www.guds.gov.ua

***Марценюк Е.А.* Профессиографический подход к формированию социально-психологической компетентности руководителя в системе государственного управления.**

Approach of the researches about professional characteristics of the manager in the system of state administration has been done. Attempt to define the notion of “social-psychological competence” has been done. Propositions about using of the professiographical experience about forming of the social-psychological competence of the manager in the system of state administration has been done.

Key words: professional qualities, professiography, psychogramma, professionalism of the civil servant, social-psychological competence.

***Marcenuk O.O.* Professiographical approach to the forming of the social-psychological competence of the manager in the system of state administration.**

Сделан анализ существующих исследований относительно профессиональных качеств руководителя в системе государственного управления. На основе этого анализа сделана попытка дать определение понятию “социально-психологическая компетентность”. Внесены предложения относительно использования профессиографического опыта при формировании социально-психологической компетентности руководителя в системе государственного управления.

Ключевые слова: профессиональные качества, профессиография, профессиограмма, профессионализм государственного служащего, социально-психологическая компетентность.