

Т. В. Ревенко,

к.держ.упр., провідний спеціаліст відділу організації наукових досліджень ХарРІ НАДУ;

О. В. Ревенко,

к.е.н., доц., доцент кафедри оподаткування ХНЕУ,

м. Харків

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ БАЗОВОЇ МОДЕЛІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Розглянуто особливості формування базової моделі державного службовця, а також вагомі складові такої моделі.

Ключові слова: державний службовець, кар'єра державного службовця, управління кар'єрним процесом

У сучасних умовах істотно змінилися вимоги до менеджерів, їхньої управлінської компетентності, здатності орієнтуватися у зростаючих інформаційних потоках, уміння створювати працездатні команди з людей, які дотримуються різних цінностей і принципів. Керівник повинен уміти впливати на ефективність використання всіх суспільних ресурсів, розробляти стратегію, здійснювати перспективне планування, що, насамперед, враховує мету суспільного розвитку. При цьому проблеми управлінської кар'єри розглядаються в контексті кількісно-якісних змін, що відбуваються в органах влади.

Проблемами кадрового забезпечення та кар'єрного розвитку персоналу, зокрема в державних установах, займались науковці та практики: М. Армстронг, Ф. Гейс, А. Єгоршин, А. Кібанов, Р. Крісті, Н. Мак'явелі, В. Малиновський, О. Яковенко та ін.

Вказані вище проблеми зумовлюють *мету* дослідження, що полягає у визначенні особливостей формування базової моделі державного службовця.

Рівень ефективності державного управління основною мірою залежить від кадрового складу державної служби, рівня професіоналізму державних службовців. У зв'язку з цим, на різних етапах проведення реформ керівництвом держави неодноразово наголошувалося на необхідності реформування кадрової політики як одного з найважливіших елементів державної політики у сфері державного управління.

Кадри – це обличчя державної влади, специфічний інструмент ефективної і послідовної реалізації внутрішньої і зовнішньої політики держави. Стратегія кадрового забезпечення державної служби на сучасному етапі розвитку базується на стратегії кар'єрного зростання державного службовця. Саме цілеспрямоване планування службової кар'єри може стати стимулюючим фактором професійно – посадового розвитку кадрів.

Кар'єра – це суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження та задоволення працею. Тобто, кар'єра – це поступове просування працівника по службових сходах, зміна кваліфікаційних можливостей, навиків, здібностей і розмірів винагород, пов'язаних з його діяльністю.

Основними учасниками кар'єрного процесу в системі державної служби є службовці та їх керівники. У процесі їх взаємодії формуються відносини (у вертикальному та горизонтальному напрямках), в основі яких – спосіб стимулювання ефективнішого виконання службових обов'язків.

Ключовим чинником кар'єрного механізму є взаємозв'язок власних інтересів службовця (задоволення власних людських потреб) і організації (оптимальне виконання функцій та завдань державного управління). У зоні перетину цих інтересів перебувають кар'єрні цілі людини. Крім того, енергія кар'єрного процесу забезпечується двома факторами: внутрішнім (спадковість, індивідуально – психологічні особливості, інтереси, мотиви тощо) і зовнішніми (потреби й інтереси суспільства, сьогочасні реалії та перспективи розвитку його інститутів). Тобто під поняттям кар'єри розуміється не тільки досягнення більш високого посадового статусу, можливість отримання вищої оплати праці, це також і забезпечення можливостей самореалізації у відповідній професійній сфері, отримання більш змістовної й адекватної професійним інтересам роботи та формування структури неформальних відносин у відповідній сфері та системі влади.

Вирішення проблеми структури й кадрів управління кар'єрним процесом повинно включати два основних аспектів. По-перше, суб'єктами управління мають бути самі «творці» кар'єри – керівники, а також їх вищестоящі

керівники. Таким чином, головними діючими особами виступають лінійні керівники всіх рівнів: кожен з них одночасно є суб'єктом управління і своєю кар'єрою, і кар'єрою підлеглих. По-друге, структура управління кар'єрою повинна бути невід'ємною частиною системи управління персоналом у вигляді її підсистем «розвитку й просування кадрів», і функції в рамках даної підсистеми повинні виконуватися фахівцями в галузі управління кар'єрою із залученням психологів, соціологів. При цьому завдання кадрової служби полягає в координуванні, консультативному забезпеченні процесу управління кар'єрою, зниженні ступеня суб'єктивізму в прийнятті рішень щодо посадового просування. Такі процеси повинні супроводжуватись формуванням базової моделі державного службовця, що відповідає вимогам сучасного ринку праці та необхідних професійних вмінь і навичок.

Як бачимо, вимоги до знань, вмінь, навичок є важливою складовою базової моделі державного службовця (рис. 1).

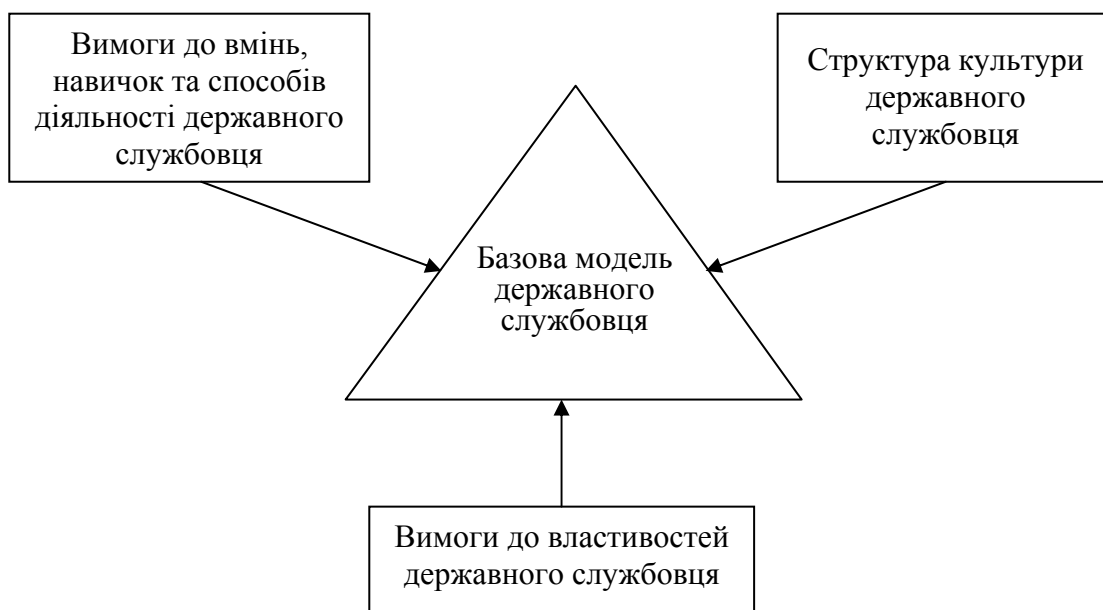


Рис. 1. Базова модель державного службовця

У процесі професійної діяльності людина виконує такі ролі:

- міжособистісні;
- владні;
- інформаційні.

У цьому контексті розглянуто вміння, навички та способи діяльності державного службовця.

Щодо міжособистісної ролі, державний службовець повинен мати наступні здатності:

1. Здатність до ефективної комунікаційної взаємодії, у тому числі засобами сучасних інформаційних технологій.

2. Формування стійкого світогляду, правильного сприйняття сучасних проблем розвитку суспільства, людського буття, духовної культури.

3. Нести соціальну відповідальність за діяльність організації.

4. Займати активну життєву та громадянську позицію.

Владні ролі державного службовця мають включати в себе:

1. Здійснення саморегуляції.

2. Формування політичної свідомості та політичної культури, а також політичної активності, творчої ініціативи при вирішенні сучасних проблем.

3. Розгляд суспільних явищ у розвитку відповідно до законодавчих змін.

Виконання інформаційної ролі державного службовця потребує набуття таких здібностей:

1. Здатність до засвоєння нових знань, самовдосконалення.

2. Здатність виконувати управлінську, планову, технологічну та контрольно-аналітичну функцію тощо.

Наведеним вище здібностям відповідають певні вміння та навички, а саме:

1. Здатності, вміння та навички для виконання міжособистісних ролей:

– здатність до ефективної комунікаційної взаємодії, у тому числі засобами сучасних інформаційних технологій;

– формування стійкого світогляду, правильного сприйняття сучасних проблем розвитку суспільства, людського буття, духовної культури;

– нести соціальну відповідальність за діяльність організації;

– займати активну життєву та громадянську позицію.

2. Здатності, вміння та навички для виконання владних ролей:

– здійснення саморегуляції;

– формування політичної свідомості та політичної культури, а також політичної активності, творчої ініціативи при вирішенні сучасних проблем;

– розгляд суспільних явищ у розвитку відповідно до законодавчих змін.

3. Здатності, вміння та навички для виконання інформаційних ролей:

– здатність до засвоєння нових знань, самовдосконалення;

– здатність виконувати управлінську, планову, технологічну та контрольну-аналітичну функцію.

Наступною, не менш вагомою складовою базової моделі майбутнього державного службовця є його структура культури. Структуру культури характеризують об'єкти засвоєння в процесі виконання державним службовцем своїх функціональних обов'язків. Розглянемо такий об'єкт засвоєння, як мислення. Мислення є одним із провідних пізнавальних процесів, його вважають найважливішим ступенем пізнання.

Професіонали мають потребу формувати з мисленням, яке дає змогу оновлювати знання, підвищувати кваліфікацію, критично мислити й знаходити нові оригінальні засоби розв'язання професійних задач, добре орієнтуватися в потоці різноманітної інформації, переборювати «нештатні», екстремальні ситуації. Дуже важливою є здатність суб'єктивно інтелектуально насичувати власні трудові процеси, тобто вбачати, виділяти проблеми в трудовій діяльності й творчо розв'язувати їх.

Останнє властиве новаторам, раціоналізаторам, винахідникам, котрі, як правило, бачать проблеми там, де їх не помічають інші.

Отже, професійне мислення – це інтелектуальна діяльність щодо розв'язування професійних задач.

Оскільки специфіка професійної діяльності зумовлена особливостями завдань, які розв'язують різні спеціалісти, то якість професійної діяльності або рівень професіоналізму залежить від типу мислення. Високий рівень професіоналізму пов'язаний з теоретичним (не емпіричним), творчим, часто інтуїтивним мисленням і розвиненим практичним інтелектом. Підготовка професіонала вимагає обов'язкового аналізу специфіки професійних завдань і

стратегії їхнього розв'язування, оскільки процес мислення полягає в розв'язуванні тих або інших задач.

Специфічність професійного мислення здебільшого пов'язана з орієнтуванням фахівця у предметі своєї діяльності, а також використовуваними знаряддями, засобами впливу на цей предмет, тобто технологічним боком професійної діяльності. Дослідники підкріплюють зв'язок предметного змісту і технології професійної дії з формами і логікою професійного мислення. Специфічний предмет ніби «диктує» спосіб його осмислення.

Велике значення для професійного мислення має «почуття» матеріалу, партнеру, супротивника, дії, більше того, «почуття» проблемної ситуації, яка ще не виникла, але може виникнути в професійній діяльності. Ясно, що це «почуття», незважаючи на таку назву, базується не на сприйманні або емоціях, а на комплексній скоординованій роботі всіх інтелектуальних структур, згорнутому, автоматизованому мисленні, яке миттєво обробляє всі дані, що отримують органи чуттів, пропонує пам'ять, виділяє увага відповідно до потреб особистості. У цьому разі можна безумовно говорити про професійний інтелект.

Зазначене вище почуття слугує основою для вибору адекватних засобів і способів розв'язування професійних задач. Так, професіонали високого класу часто відчувають предмети і знаряддя діяльності як «свої власні органи». Професіонали не тільки відчувають, а й на основі якихось не завжди усвідомлених ознак прогнозують, передбачують виникнення проблемної ситуації.

Як бачимо, друга складова базової моделі державного службовця (структура його культури) тісно переплітається з першою складовою (вимогами до вмінь, навичок і способів діяльності).

Третя складова базової моделі державного службовця – вимоги до особистісних властивостей майбутнього спеціаліста. Серед особистісних властивостей державного службовця можна виділити найважливіші з них:

1. Психологічні:

- розвинене сприйняття інформації, людей, дій, нових тенденцій;
- відкритість до людей і нового;
- розвиток інтуїції, адаптивності поведінки та прийняття рішень;

– стресостійкість, терпіння, емоційність в межах норм ділового спілкування та самоорганізованість тощо.

2. Мисленеві:

- аналітичність, критичність та цілісність мислення, креативність;
- швидкість реакції на зміни ситуації;
- спостережливість, розвиненість пам'яті та ін.

3. Поведінкові:

- інтуїтивність, заповзятливість, винахідливість;
- комунікабельність;
- помірна ризикованість;
- здібність до імпровізації і творчих підходів;
- здатність керувати та підкорятися;
- розвинене почуття відповідальності.

Таким чином, сукупність вищеназваних вимог до вмінь, навичок, способу поведінки, структури культури державного службовця та вимоги до його особистісних властивостей можуть формувати базову модель майбутнього державного службовця, який би відповідав сучасним вимогам ринку праці.

Список використаних джерел:

1. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами / м. Армстронг. – 8-е изд. ; пер. с англ. под ред. С. Мордовина. – СПб. : Питер, 2004. – 832 с.
2. *Егоршин А. П.* Управление персоналом : учеб. для вузов / А. П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород : НИМБ, 1999. – 720 с.
3. *Малиновський В. Я.* Державна служба: теорія і практика : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. – К. : Атіка, 2003. – 160 с.
4. *Яковенко О.* Сучасна кадрова політика: регіональний аспект / О. Яковенко // Вісник УАДУ. – 2000. – №3. – С. 5–9.

Revenko T. V., Revenko O. V. Specific Features of Forming Basic Model for Public Servant.

The paper researches specific features of forming a basic model for the public servant. Significant components of that model have been considered.

Key words: public servant, career of a public servant, career management

Ревенко Т. В., Ревенко О. В. Особенности формирования базовой модели государственного служащего.

Рассмотрены особенности формирования базовой модели государственного служащего, а также важные составляющие такой модели.

Ключевые слова: государственный служащий, карьера государственного служащего, управление карьерным процессом.