

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Автори статті звертають увагу на соціальні аспекти державної служби. Вказують на те, що належне кадрове забезпечення державної служби України неможливе без ефективного соціального забезпечення та державних гарантій.

Ключові слова: державна служба, кадрове забезпечення, соціальні гарантії.

Авторы статьи обращают внимание на социальные аспекты государственной службы. Указывают на то, что надлежащее кадровое обеспечение государственной службы Украины невозможно без эффективного социального обеспечения и государственных гарантий.

Ключевые слова: государственная служба, кадровое обеспечение, социальные гарантии.

Authors of the article pay attention to social aspects of public service. They point out that securing appropriate personnel for the public service of Ukraine is impossible without state guarantees and effective social security.

Key words: public service, personnel maintenance, social guarantees.

Успіх соціально-економічних і політичних змін в Україні багато в чому залежить від ефективної роботи органів державного управління, що визначає особливі вимоги до їх кадрового складу. Ці вимоги в сучасній сфері української державної служби виходять на перший план, одночасно із забезпеченням стабільності кадрового складу органів державного управління, формування нової генерації управлінських кадрів, здатних працювати в сучасних умовах демократизації влади й ринкових методів ведення господарства. Адже зміни, які відбуваються в державі й суспільстві, жадають від державних службовців не тільки професіоналізму, але й умінь швидко реагувати на події. Це в комплексі повинно забезпечити якість і своєчасність прийняття управлінських рішень [1].

При такому підході з'являються проблеми адаптації діючих кадрів до професійної діяльності в нових умовах і тих керівників, які тільки що прийшли на державну службу. Як у першому, так і в другому випадку цей процес відбувається в певних тимчасових межах, різних для кожного державного службовця. Крім того, він залежить від ряду економічних, політичних, соціально-психологічних, психофізіологічних та інших факторів, які в сукупності визначають процес адаптації до професійної діяльності в нових реаліях. У контексті визначених проблем особливої уваги заслуговує соціально-психологічний аспект адаптації до професійної

діяльності на державній службі, що охоплює як особливості латентних (схованих) властивостей людини, так і зміни, які відбуваються в державі й громадському житті [2].

Що стосується українських учених, які займаються дослідженнями державного управління з позиції необхідності професіоналізації державних службовців (В. Авер'янов, В. Князев, В. Луговий, В. Маліновський, Ю. Молчанова, Н. Нижник, О. Оболенський, В. Олуйко, С. Сербогін, С. Хаджирадева, Г. Щокин, В. Яцуба й ін.), вони, детально вивчаючи проблеми професіоналізму, зокрема професійної компетентності, формування, відбору професійних кадрів для державної служби, професійного менталітету, професійного достоїнства, професійно значимих якостей державних службовців, недостатньо приділяють увагу питанням адаптації до професійної діяльності на державній службі.

Проблема адаптації в різних її аспектах досліджувалася досить широко. Зокрема, З. Фрейд акцентував увагу на психологічних механізмах захисної адаптації людини в середовищі. У розвиток цієї думки К. Левін затверджує, що до стану адаптованої нервової системи людини приводить, у першу чергу, подолання внутрішніх психологічних конфліктів. М. Айзенк розглядає поведінковий підхід до адаптації. Ж. Піаже наполягає на тому, що адаптація здійснюється за допомогою двох механізмів: асиміляції й акомодатії. Т. Шібутані вивчає адаптацію як

процес подолання різноманітних ускладнень. Також більшим внеском у дослідження цієї проблеми стали праці Г. Альберта, П. Белкіна, С. Бочарова, Г. Джаманової, Л. Карамушкі, А. Леонтьєва, Г. Немова, С. Овдея, Л. Орбан-Лембрик, Г. Солодової, В. Солониною, Е. Таранової. Ці автори розглядали не тільки загальні аспекти адаптації кадрів незалежно від галузі й умов їхньої професійної діяльності, але й спеціальні, зокрема адаптації до професійної діяльності на державній службі. У цілому сучасні дослідження відзначають, що в перспективі основне завдання державних службовців буде укладатися в прогнозуванні результативності ухвалених рішень, які будуть характеризуватися «новим професіоналізмом», що означає здатність державних службовців адаптуватися до інновацій і постійних змін [3].

Кількість наукових публікацій щодо проблеми адаптації свідчить про ріст до неї уваги з боку вчених різних шкіл, напрямків і галузей науки, зокрема філософії, історії, соціології, політології, психології, біології, медицини й ін. У той же час у галузі державного керування ця важлива в прикладному плані проблема до цього часу системно не розглядалася. Щодо соціально-психологічного аспекту адаптації державних службовців до професійної діяльності автори відзначають, що не існує чітких поглядів на процес адаптації, що обумовлюється приналежністю вчених до різних шкіл і напрямків. Так, інтеракціоніст Л. Філіпс вважає, що адаптація обумовлена як внутрішніми, так і зовнішніми факторами середовища. При цьому адаптивність виявляється у двох типах відповіді особистості на вплив середовища. Перший – прийняття умов і ефективна відповідь на соціальні очікування, другий – неприйняття нових і потенційно небезпечних умов. На думку автора, важливим для даного дослідження є висновок Л. Філіпса, що основною ознакою ефективної адаптації є адаптація у сфері соціально-економічної активності, тобто одержання людиною знань, придбання вмінь, навичок, компетентності й майстерності. Аналізуючи поведінковий підхід до процесу адаптації, авторами виділений погляд Г. Айзенка, який вважає, що адаптація особистості – це такий її стан, коли потреби індивіда, з одного боку, і вимоги професійного й соціального середовища, з іншого, – повністю збігаються. Це стан гармонії індивіда й середовища. При цьому внутрішні конфлікти особистості, пов'язані з необхідністю гармонізації, не враховуються, а основним джерелом досягнення такої гармонії є соціальне навчання. Ідея соціального навчання, що відображається через особистісні аспекти, знаходить своє відображення під час аналізу факторів ефективної адаптації державних службовців до професійної діяльності.

Відзначимо важливість обліку науково-теоретичної класифікації в аналізі процесу адаптації державних службовців до професійної діяльності. На підставі огляду літератури в статті авторами розглянуті наявні класифікації процесу

адаптації за такими критеріями: відносини суб'єкта – об'єкта: активна, пасивна адаптація (Т. Снігерьова); вплив на працівника: прогресивна, регресивна адаптація (О. Зотова, І. Кряжева); напрямок: первинна, вторинна адаптація (Т. Кухарева); вид: адаптація працівника на новій посаді, адаптація працівника до зниження в посаді (В. Воліна); механізм: добровільна й примусова адаптація (Н. Свиридов); сфера: виробнича, невиробнича адаптація (Л. Растова, Г. Слесарев); спрямованість: професійна, психофізіологічна, соціально-психологічна адаптація (А. Налчаджян, Ш. Надирашвили).

Крім того, виявлено кілька підходів до періодизації адаптації. А. Субочева виділяє три рівні й, відповідно, три періоди адаптації персоналу: дизфункціональний (перші дні й тижні в організації); стереотипний (до одного року) і функціонально-ініціативний (до трьох років). Н. Лукашевич виділяє чотири етапи адаптації персоналу, звертаючи увагу, насамперед, на глибину адаптації: навчальний, прийнятний, високий і етап лідерства. На думку В. Замкового, існує кілька періодів адаптації до професійної діяльності: навчальний (6-9 місяців), пов'язаний з ознайомленням адаптанта з новими умовами професійної діяльності; критичний (до одного року), якому властиві найбільші внутрішні особистісні й інтерактивні конфлікти, цей період характеризується переживаннями особистості, пов'язаними із труднощами адаптації; стабілізації (від одного до трьох років), коли на перший план виходить мотиваційна підсистема, тобто провадиться стійке відношення фахівця до нової посади, стають очевидними мети його діяльності. Авторами зроблений висновок, що періоди адаптації можуть і повинні визначатися із всебічним обліком як специфіки діяльності, так і конкретних соціальних характеристик суб'єктів і об'єктів адаптації [4].

Під адаптацією державного службовця до професійної діяльності автори розуміють перманентний процес взаємного пристосування, корекції інтересів, надій і вимог службовця й умов професійної діяльності на державній службі, у результаті чого відбувається розвиток і збагачення як державного, що служить, так і державної служби в цілому.

На підставі аналізу наукових джерел з проблеми адаптації у статті встановлено, що, з одного боку, ця проблема має міждисциплінарний характер і повинна розглядатися в контексті різнопланових (політичних, соціальних, економічних, психологічних) змін, з іншого – вона не може ґрунтуватися тільки на загальних універсальних принципах, а в конкретизованому виді містить ознаки спеціального й окремого. Під час дослідження процесу адаптації до професійної діяльності на державній службі України необхідно враховувати: її відмінність від інших видів праці; специфіку національного інституту державної служби; своєрідність змін, які відбуваються в державі й суспільстві; умови, напрямку, мети й завдання реформ; існуючі й

перспективні умови роботи персоналу, що повинен адаптуватися до змін; складність оцінювання результативності діяльності кадрів державної служби порівняно із працівниками

підприємницьких і виробничих структур; своєрідність суспільної свідомості й постійної ментальності, історичні й культурні традиції носіїв досвіду й країни.

ЛІТЕРАТУРА

1. Скуратівський В., Трошинський В., Чукут С. Гуманітарна політика в Україні: Навч. посіб. – К.: Изд-во УАГУ; Вид-во «Миленіум», 2002. – С. 32-33.
2. Чукут С. Реалізація державної культурної політики як пріоритетний напрямок розвиток гуманітарної сфери // Україна: просування в XXI століття: Наук.-метод. зб. / І.Ф. Надольний, В.А. Ребкало, Н.Р. Нижник та ін. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – С. 200-210.
3. Національний и соціально-гуманістичний потенціал національної свідомості // Державне управління в Україні: реалії и перспективи: 36. наук. раб. / Під заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. – К.: Вид-во НАДУ, 2005. – С. 29-34.
4. Бех В. Гуманітарний розвиток країни: внутрішня політика держави в сучасному глобалізаційному світі // Державна політика в гуманітарній сфері (матеріали круглого столу). – Івано-Франківськ, 2001. – С. 3.

Рецензенти: Горлачук В.В. – д.е.н., професор;
Коваль Г.В. – к.політ.н., в.о. доцента.

© Білинська М.М., Малюська В.А., 2009

Надійшла до редакції 27.09.2009 р.