

УДК 35:082.2

Ю. Г. ПАДАФЕТ

ЕТИЧНА СКЛАДОВА ПРОФІЛЮ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Розглянуто основні наукові підходи до профілю особистості керівника органу державної влади. Проаналізовано сутність і значення особистісно-діяльнісного, факторного та функціонально-генетичного підходів. Приділено увагу компетентнісному підходу, в межах якого підкреслюється значення етичної складової розкривається її структура, ілюструється прикладами соціологічних досліджень.

Ключові слова: профіль особистості керівника, професійна компетенція, професіоналізм державного службовця, етика поведінки державного службовця, основні властивості особистості.

The article examines the basic scientific approach to the personality profile of the head of state authority. In particular the analysis of the nature and importance of personality and activity, factor and functional genetic approaches. Special attention is given competence approach, within which emphasizes the importance of ethical component reveals its structure, illustrated by examples of sociological research.

Key words: personality profile, professional competence, professional civil service, ethics conduct of civil servants, the basic properties of the individual.

Побудова правової соціальної держави потребує створення адекватної системи державної служби, формування взірця високопрофесійного та гідного поваги управлінця. У зв'язку з цим все більшого значення набуває професійна етика, моральна культура державних службовців і посадовців різних рівнів системи державного управління.

Розвиток українського суспільства безпосередньо залежить від результативності діяльності інституту державної служби, на який, у свою чергу, має потужний вплив якість роботи державних службовців, їх професійний потенціал, уміння його активізувати і оптимально використовувати як спеціалістами, так і керівниками. Усе це зумовлює необхідність осмислення змісту офіційно визнаних норм етичної поведінки керівників органів державної влади, усвідомлення ними ролі та значення етичних засад в їх повсякденній діяльності зокрема та досягненні стратегічних цілей державної установи в цілому. Даний аспект представляє собою нове дослідницьке завдання, що безперечно має і прикладне значення.

Серед представників української наукової громадськості, що досліджують етичні стандарти державної служби, культуру праці та спілкування, формування навичок комунікативного менеджменту, соціального діалогу і взаємодії з громадськістю, самоосвіти і самовиховання, можна виділити Т. Василевську, Л. Воронько, С. Загороднюка, В. Колтун, В. Корженка, С. Крисяка, О. Крутій, М. Логунова, В. Майбороду, Ю. Молчанову, М. Пірен, Л. Приходько, В. Рубцова, М. Рудакевич, В. Саламатова, С. Серьогіна, Ю. Сурміна, С. Телешуна, С. Хаджирадеву та ін.

Однак попри значний інтерес дослідників, поки що недостатньо уваги

пріділено вивченню етичної культури керівника державної служби, механізмам її формування та реалізації.

Мета даної статті – проаналізувати теоретичні основи та нормативні складові етики керівного складу державної служби на регіональному рівні, шляхи та умови їх практичної реалізації.

Велику роль у формуванні образу керівника відіграє результат його діяльності, функціонування системи держслужби в цілому, де велике значення мають сутнісні риси його особистості, ціннісні пріоритети і провідна мотивація. Проблема проектування моделі особистості керівника впродовж останніх років представлена в низці наукових робіт, що носять як теоретичний, так і суто прикладний характер. Більшість дослідників вважає, що сучасні вимоги до особистості та діяльності професійного керівника повинні відображати “глибинну сутність професії, що базується не лише на функціональній заданості конкретної професійної діяльності, а й на її соціокультурній і тимчасовій обумовленості” [5].

У межах особистісно-діяльнісного підходу деякі дослідники в якості основи моделі керівника використовують модель його діяльності, виокремлюючи в ній такі базові компоненти: проблеми (завдання), які доводиться йому вирішувати у професійній сфері; типи діяльності, способи або прийоми, за допомогою яких вирішуються сформульовані завдання; функції, тобто узагальнені характеристики основних обов’язків, що виконуються відповідно до вимог професії; шляхи вирішення виділених проблем або завдань; знання теоретичного або прикладного характеру, якими оперує у своїй діяльності фахівець; уміння і навички, за допомогою яких досягаються бажані результати; якості особистості, що забезпечують успішність дій в обраному напрямку; ціннісні орієнтації та установки. Виділяючи особистісну складову моделі керівника, деякі автори вважають, що вона включає конкретну сукупність професійних, соціальних, моральних, політичних, психічних, фізичних та інших рис особистості, сукупність характеристик людини, без яких вона не буде спроможною функціонувати в якості керівника [4].

До цих характеристик відносять, наприклад, професійну спрямованість, структуру професійних мотивів; рівень професійної активності особистості на різних стадіях професіоналізації; опис основних показників, що характеризують продуктивність, якість, надійність і стабільність у діяльності особистості на різних стадіях професіоналізації.

Група дослідників підкреслює особливу роль “досвіду, знань, умінь, навичок, особистісно-професійно-значущих якостей та здібностей” професійної діяльності, в яких відображаються якісні характеристики (показники) розвитку керівника як творчої, здатної до саморозвитку професійної особистості” [17]. У роботах інших дослідників під моделлю особистості керівника розуміється комплекс її властивостей, що забезпечують високий рівень саморегуляції професійної діяльності [14].

Прихильники компетентнісного підходу пропонують при вивченні особистості керівника акцентувати увагу на ролі професійної свідомості, яка розглядається з точки зору її функціональності, а професійні настанови як відображення основних її функцій: професійні цілі, професійні плани, програми, професійні стосунки, прогнози, оцінки, самооцінки, професійна самосвідомість.

Під провідною компетентністю прийнято вважати професійну, що складається зі “спеціальної компетенції, а саме професійної свідомості і професійних настанов та соціально-психологічної компетенції, що включає набір якостей та умінь особистості” [11]. До складу соціально-психологічної компетенції входять комунікативна, особистісна та аутопсихологічна компетенції. Специфіка управлінського профілю керівника державної служби обумовлює наявність даних компетенцій. Учені відзначають, що сформована комунікативна компетентність – обов’язкова умова успішної реалізації особистості керівника в процесі професійної діяльності [8].

Крім комунікативної компетентності, в рамках даного підходу активно вивчалися характеристики впевненості, компоненти психологічної культури професіонала, рефлексії, професійної спостережливості [9].

У даний час професіоналізм керівника – це компетентність у різних галузях знань, яка дозволяє ефективно здійснювати свою індивідуальну діяльність і діяльність своєї організації з досягнення визначених цілей. У сучасних кризових умовах стрімко зростає потреба суспільства в таких управлінських кадрах, які були б здатні усвідомлювати досить високі вимоги, що пред’являють до особистості керівника державної служби внаслідок процесів в економічній, соціально-політичній і духовній сферах життя країни.

Активно розробляється компетентнісний підхід, особливо у професійній освіті, російською педагогічною наукою [1; 2]. Визнаючи, що поняття “компетенція” значною мірою відповідає новій парадигмі професійної освіти, включаючи вищу, науковці продовжують пошук як визначення, так і багатоманітності компетенцій – професійних, загальних (ключових, базових, універсальних, транспредметних, метапрофесійних, надпрофесійних, ядерних тощо), академічних тощо. У професійній підготовці поступово відбувається поворот від кваліфікаційного підходу в бік компетентнісного, оскільки кваліфікація перестає бути остаточним результатом професійної освіти, перетворюючись на один з елементів інтегрованого нового результату навчання, освіта починає орієнтуватися на “озброєння особистості готовністю та здатністю до ефективної життєдіяльності в широкому полі різних контекстів на етапі зростаючої особистісної автономії з високими ступенями свободи й оновленими смислами та принципами гуманізму” [2, с. 8].

Потреби адекватного педагогічного оцінювання змусили по-новому подивитися на педагогічну діагностику як сукупність методів вимірювання та оцінювання кількісних та якісних показників успішності навчання. Результат навчання визначають успішністю або компетентністю. Під компетентністю розуміють здатність особи задовольняти особисті й суспільні вимоги та здійснювати певну діяльність [7], тоді як успішність визначається ступенем досягнення педагогічної, насамперед навчальної, мети.

Предметом обговорення дослідників є також життєві компетентності, хоча сьогодні дискусія навколо цього поняття більшою мірою розвивається щодо кола професійних компетентностей як результату професійної підготовки [12].

У той же час, певна частина дослідників вважає, що однією з головних психологічних умов активізації особистісного потенціалу керівника є його аутопсихологічна компетентність, що забезпечує оптимальні моделі самоорганізації

життя і професійної діяльності [13]. В основі аутопсихологічної компетентності лежить готовність і здатність до цілеспрямованої психічної діяльності зі зміни особистісних рис і поведінкових характеристик. Вона являє собою вміння особистості розвивати і використовувати власні психічні ресурси, створювати сприятливу для діяльності ситуацію шляхом вимірювання свого внутрішнього стану, набувати, закріплювати, контролювати знання, уміння і навички, перебудовуватися при виникненні непередбачених обставин, створювати вольову установку на досягнення значущих результатів. Прихильники соціально-психологічного підходу при побудові моделі особистості керівника виділяють групи рис, представлені на рисунку.

Цікавими є результати одного із останніх опитувань, проведених Українським центром економічних і політичних досліджень щодо визначення характерних ознак ідеальної влади. Так, 98,1 % опитаних вважають, що влада повинна бути відповідальною, 97,6 – чесною, 96,7 – компетентною, 83,9 – демократичною, 82 % – передбачуваною [15].

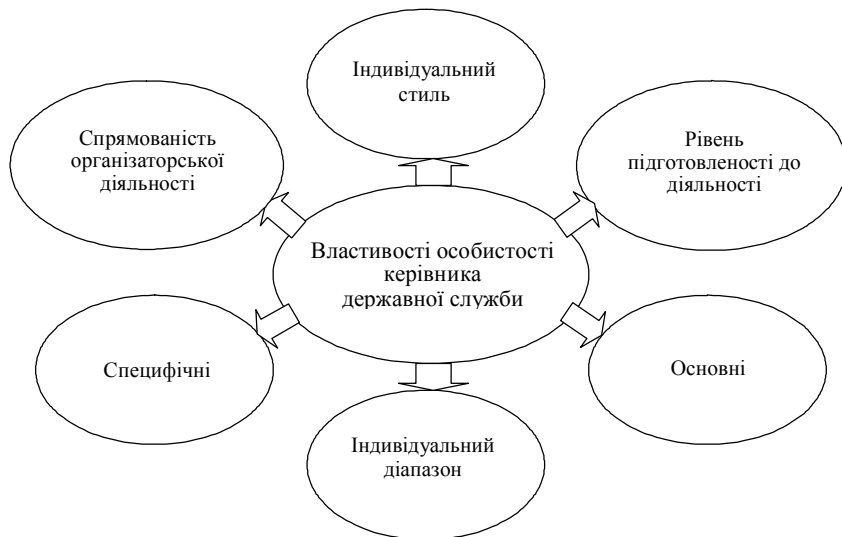


Рисунок. Складові властивостей особистості керівника державної служби у відповідності до концепції соціально-психологічного підходу

У червні 2011 р. автором було проведено експертне опитування серед керівників органів державної виконавчої влади. Загалом у дослідженні взяло участь 84 державних службовці Харківської області IV-V категорій посад. Це складає 5 % від загальної кількості керівників, що працюють на державній службі в Харківській області.

Метою дослідження було виявлення етичної складової профілю особистості керівника державної установи. За результатами обробки отриманих даних було визначено, що переважна більшість (88 %) вважають, що дотримання етичних вимог у роботі державного службовця підвищує ефективність виконання його безпосередніх функціональних обов'язків.

Проте цікавою видається позиція решти експертів (12 %), які із запропонованих

варіантів відповідей обрали твердження “частково”. Тобто ця група респондентів вважає, що в діяльності керівника є аспекти діяльності, які безпосередньо не пов’язані з етичною проблематикою і, відповідно, на які вона не чинить жодного впливу.

Оцінюючи рівень дотримання працівниками основних етичних вимог, близько 60 % експертів визначили його як середній, 26 % – як рівень, що є вищим за середній. Приблизно однаковими (по 7 %) виявилися оцінки за категоріями “нижче за середній” та “дуже високий”. Таким чином, можна констатувати цікаву суперечність: вважаючи етичну складову діяльності державного службовця досить вагомую та значущою для досягнення загального відсотка ефективності, експерти водночас здебільшого не намагаються постійно дотримуватися етичних вимог при виконанні своїх службових обов’язків.

Визначаючи перешкоди, що заважають керівникам органів державної влади у своїй роботі дотримуватись основних етичних вимог, відповіді розподілились таки чином: 55 % указали на недооцінку значення етики; 38 % відзначили відсутність відповідного навчання; 33 % в якості головного чинника обрали брак часу; 26 % наголосили на незнанні елементарних засад; 10 % звернули увагу на небажання бути ввічливим через невихованість.

Варто зазначити, що серед тих респондентів, хто потрапив до третьої групи, більшість коментувала власну відповідь надмірним обсягом роботи, який доволі часто стає причиною нехтування основними етичними постулатами, а не позицією “я неетично поводжуся, тому що мені ніколи”.

Обираючи найважливішу складову знань керівника стосовно етики поведінки державного службовця, 62 % перевагу віддали принципам спілкування з відвідувачами; 35 % – формуванню іміджу державного службовця; 31 % – етикету ведення телефонних розмов, правилам публічного виступу та проведення дебатів; 24 % – зовнішньому вигляду державного службовця; 21 % – правилам ділового листування (включаючи електронні листи); 19 % – етикету привітання, звертання, супроводу.

Серед заходів, які варто запровадити для підвищення етичної культури в державній установі, 38 % опитаних обрали демонстрацію керівниками структурних підрозділів знань з етики на власному прикладі; 31 % – проведення спеціальних тренінгів; 19 % – запровадження системи мотивації/покарання за дотримання/недотримання етичних вимог; 12 % – розробку та запровадження етичних кодексів чи статутів. Слід зазначити, що більшість респондентів надала перевагу особистісній складовій поведінкової компетенції на протигагу зовнішнім нормативно-правовим методам регулювання дотримання етичних вимог державними службовцями, що, у свою чергу, може свідчити про високий рівень поведінкової складової психологічної компетенції керівників органів державної влади і доводить думку про доречність формування критичної маси службовців, які будуть носіями етичних норм та правил, своєрідною частиною організаційної пам’яті.

Проте існує низка інших поглядів на профіль особистості керівника. Прихильники факторного підходу ефективність розвитку особистості керівника пов’язують зі структурою і завданнями організацій, періодом її існування і розмірами, типом організації. Істотне значення мають система комунікацій, ієрархічна структура організації, рівень контролю, якість інформаційного

забезпечення, стратегічна політика організації та ін При використанні даного підходу розглядається кілька груп чинників: ситуаційні та інституціалізовані (виробничі, організаційні та соціальні умови); персональні фактори (особистісні передумови, демографічні змінні, адаптаційна мобільність, контактність, рівень інтеграції соціальних функцій, ролей і лідерство, рівень підготовки і обсяг знань) [16].

У дослідженнях прихильників функціонально-генетичного підходу вивчення особистості керівника проводиться у співвідношенні з психічними процесами і функціями, при цьому розвиток властивостей особистості представляється через розвиток психічних функцій і процесів, тобто домінантною складовою процесу формування професійно-значущих якостей особистості керівника є розвиток психічних властивостей особистості, що виявляється у формі розвитку функціональних та операційних механізмів [6].

Деякі науковці до домінантних елементів моделі особистості керівника відносять психофізіологічні, особистісні і ціннісні характеристики і компетенції, необхідні для ефективного вирішення професійних завдань” [10].

До першої складової входять соціальна відповідальність; єдність слова і діла; критичність і самокритичність, засновані на професійно-особистісному аналізі досвіду; розуміння залежності свого особистого успіху від процвітання держави; цінність охорони та збереження здоров'я (демонструє життєстійкість, самоконтроль і стресостійкість); ефективність у кризовій ситуації; управління складною комунікацією; збереження самовладання в умовах дефіциту часу і ресурсів.

Існуючі підходи до визначення складових особистості керівника державної служби вкрай різко виявляють протиставлення соціальних та індивідуальних рис професіоналізації, але в той же час жоден з них не заперечує пряме або опосередковане включення до поведінкової складової компетенції (чи сторони особистості) етично-морального аспекту, виявляючи при цьому його виняткову значущість для розвитку як самої особистості керівника, так і її вплив на ефективність діяльності всієї установи в цілому. Цей факт доводять і результати проведеного соціологічного дослідження. Незважаючи на те, що роль етично-морального чинника визнають усі респонденти та надають йому важливого значення, водночас вони не намагаються постійно дотримуватися етичних вимог при виконанні своїх службових обов'язків. Це ще раз підтверджує тезу про первинність особистісного фактора керівника в даному аспекті по відношенню до законодавчо-нормативних заходів, які в даному контексті виступають похідною, але, безумовно, теж необхідною, враховуючи сучасний перебіг подій у сфері державного управління.

Література:

1. Про Концепцію адаптації інституту державної служби до стандартів Європейського Союзу : Указ Президента України від 5 березня 2004 р. № 278. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua>
2. Вебер М. Избранное / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – 804 с.
3. Державне управління в Україні: реалії та перспективи : зб. наук. пр. / за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – 432 с.
4. Емшина Е. С. Социально-психологический контекст сопротивления изменениям / Е. С. Емшина // Молодежь – Барнаулу : материалы X конф. молодых

ученых : Барнаул, 2006. – С. 54–59.

5. *Коньгина М. Н.* Методологические подходы к построению модели личности профессионала / М. Н. Коньгина. – Режим доступа : http://nostalgia.ncstu.ru/index.php3?path=_conference/past/2004/region&source=16

6. *Лейтес Н. С.* Возрастная одаренности и индивидуальные различия / Н. С. Лейтес. – М. : МПСИ, 1997. – 488 с.

7. *Логунова М. М.* Соціально-психологічні чинники культури державного управління / М. М. Логунова // Вісн. УАДУ. – 2000. – № 3. – 303 с.

8. *Лукьянова М. И.* Психолого-педагогическая компетентность руководителя: диагностика и развитие / М. И. Лукьянова. – Ульяновск : ИПК им. Ульянова, 1996. – С. 8.

9. *Мириманова М. С.* Рефлексия как системный механизм развития / М. С. Мириманова. – Режим доступа : <http://som.fio.ru/item.asp?id=10006629>

10. *Нечаев В. Д.* Проект по разработке компетентностной модели Менеджера 2011 / В. Д. Нечаев // Пресс-релизы НИ “Высшая школа управления”. – Режим доступа : <http://www.vshu.ru/news.php?a=info&id=2984>.

11. *Никонова М. В.* Профессионально-личностная компетенция руководителя в социотехнической сфере : [учеб. пособ.] / М. В. Никонова. – Самара : СМИУ, 2006. – С. 46–47.

12. *Оболенський Ю. О.* Державна служба : [підручник] / Ю. О. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2006. – 472 с.

13. *Стапанова Л. А.* Психолого-акмеологическая модель аутопсихологической компетентности руководителя / Л. А. Стапанова // Акмеология: методология, методы и технология. – Режим доступа : <http://akmeolog.narod.ru/kus.html>

14. *Тенилов Е. А.* Педагогическая модель формирования конкурентоспособного / Е. Тенилов. – Нижний Новгород, 2005. – Режим доступа : <http://diss.rsl.ru/diss/05/0427/050427016.pdf>

15. Український центр економічних і політичних досліджень. – Режим доступу : <http://www.uceps.org/>

16. *Филиппов А. В.* Психология управленческой деятельности руководителя / А. В. Филиппов. – М. : МИУ, 1980. – 76 с.

17. *Шадриков В. Д.* Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В. Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. 2004. – № 8. – С. 26–30.

Надійшла до редколегії 25.10.2011 р.