

На сьогодні зростає потреба у плануванні та підвищенні якості управління процесом адаптації персоналу із застосуванням новітніх технологій. Дане питання вимагає більш ретельного дослідження проблем та їхнього подальшого розгляду; вирішення його можливе за рахунок вивчення та використання світового досвіду, а саме напрацьованих теоретичних і методологічних основ прогнозування, планування та способів реалізації.

Список використаних джерел

1. Амстронг М. Практика управління людськими ресурсами: пер. с англ. / под ред. С. К. Мордовина. 8-е изд. СПб.: Питер. 2004. 832 с.
2. Ананьев А., Вінтюк Ю. Професійна орієнтація і здоров'я учнів шкіл: соціальний аспект проблеми // Соціогуманітарні проблеми людини. 2010. № 5. С. 225–235.
3. Беттлі С. Тренер для керівника: як досягти екстраординарних результатів завдяки коуч-менеджменту: пер. з англ. Дніпропетровськ: Баланс Бизнес Букс, 2007. 320 с.
4. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Харків: ІНЖЕК, 2004. 276 с.
5. Десслер Гари. Управление персоналом: пер. с англ. М.: БИНОМ, 1997. 432 с.
6. Жуковська В. М., Миколайчук І. П. Управління персоналом. Практикум: навч. посіб. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. 293 с.
7. Коучинг – інструмент особистого і професійного розвитку. URL : <http://www.lifecoach.com.ua/>. (Дата доступу: 04.01.2018).
8. Кравчук В. Коучинг – ділове репетиторство // Контакти: укр. діловий тижневик. 2003. № 30. URL : <http://www.kontrakty.com.ua/show/ukr/article/10/302003367.html>. (Дата доступу: 04.01.2018).
9. Малічевський В. Я критикую коучинг, тому що хочу його впроваджувати. URL: <http://trn.work.ua/articles/181/>. (Дата доступу: 03.01.2018).
10. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. 3-тє вид., випр. і допов. Київ: Знання, 2008. 435 с.
11. Передало Х. С., Моспан М. О. Коучинг як інноваційний інструмент підвищення ефективності управління персоналом // Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. Львів: Вид-во Нац. ун-ту "Львів. політехніка", 2010. С. 348–349.
12. Польова Н. М., Кулик Я. О. Управління адаптацією нових працівників // Інвестиції: практика та досвід. 2012. № 12. С.47–50.
13. Щербак В. Г. Управління персоналом підприємства. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2005. 220 с.

Надійшла до редколегії 30.01.2018 р.

УДК 35.08 (477)

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ КАДРІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

*Слоньовський М. В.,
аспірант,
Міжрегіональна академія управління персоналом,
м. Київ*

Розглянуто основні підходи до понять "професіоналізм", "професіоналізація публічних службовців", складові елементи професіоналізму публічних службовців. Узагальнено поняття "професіоналізм публічних службовців як основа розвитку фахівця". Визначено основні елементи, що входять до структури професіоналізму публічних службовців. Проаналізовано парадигмальні основи професіоналізму як підстави для розвитку публічних службовців.

Ключові слова: публічна служба, публічний службовець, професіоналізм, професіоналізація, розвиток, кар'єра, посадові обов'язки, посада, особистість, навчання, підвищення кваліфікації саморозвиток.

Slonovsky M. V.,
Postgraduate Student,
Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv

PROFESSIONALISM IN THE SYSTEM OF PUBLIC ADMINISTRATION AS THE BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF PUBLIC SERVICE PERSONNEL IN UKRAINE: THE METHODOLOGICAL ASPECT

The article analyzes the main approaches to the concept of “professionalism”, “professionalization of public servants”, components of the professionalism of public servants. The author generalizes the concept of “professionalism of public servants as the basis for the development of a specialist.” The article defines the main elements that are part of the structure of the professionalism of public servants. The author analyzes the paradigmatic foundations of professionalism as the basis for the development of public servants.

Key words: public service, public servant, professionalism, professionalization, development, career, duties, position, personality, training, self-development.

У системі публічної служби приділяється значної уваги питанням забезпечення якісним кадровим потенціалом, формування кадрів, їхнього розвитку, залучення та мотивації персоналу, оскільки від кадрів залежить результативність, ефективність діяльності не тільки органів державної влади, а також всієї системи публічного управління, прийняття та реалізація всіх державноуправлінських рішень.

Водночас на сьогодні існує проблема якості державноуправлінських рішень, їхньої реалізації, що напряму залежить від професіоналізму кадрів у системі публічного управління. На жаль, слід констатувати, що відсутність мотивів працювати в системі публічного управління створено проблему “відтоку” якісного кадрового потенціалу з публічної служби, що відбулося не тільки на якості надання державних послуг, а й на якості запровадження та реалізації реформ в Україні.

Проблема професіоналізму кадрів публічної служби є основою формування інноваційної системи публічного управління в Україні та базовим показником реалізації реформ у нашій країні. Тому проблема професіоналізму кадрів як основа розвитку публічних службовців є актуальною та потребує детального вивчення.

Поняття “професіоналізм” розглядається багатьма вченими, як українськими так і закордонними, у т. ч.: Г. Атаманчуком, А. Головачем, Н. Гончарук, С. Дубенко, М. Лесечко, В. Малиновським, А. Марковою, Р. Науменко, Н. Нижник, О. Оболенським, Ю. Поваренковим, С. Серьогіним, І. Сурай, О. Турчиновим та ін., що вказує на важливість цього феномену.

Зазначені вчені аналізують структуру професіоналізму, вплив навчання та підвищення кваліфікації на професіоналізацію кадрів, визначають системотворчі критерії професіоналізації державних службовців.

Водночас не існує системного дослідження проблеми професіоналізму публічних службовців як основи розвитку кадрів, не визначено основні проблеми професіоналізації кадрів системи публічної служби в Україні.

Серед невіршених раніше частин загальної проблеми є систематизація основних підходів до поняття “професіоналізм”, “професіоналізація кадрів”, “професіоналізм кадрів системи публічної служби”, “професіоналізм як основа розвитку публічних службовців”.

Метою статті є здійснення комплексного аналізу підходів до поняття “професіоналізм публічних службовців”, “розвиток кадрів”, взаємозв'язок зазначених дефініцій.

На початку дослідження проаналізуємо основні підходи до поняття “професіоналізм”.

Систематично раціонально і якісно виконувати професійні обов'язки, вкладати душу в свою діяльність, володіти професійно-правовим підходом до вирішення проблем будь-якої складності – це професіоналізм. Він розвивається і вдосконалюється в міру професійної діяльності.

Професіоналізм – інтегрована характеристика якостей працівника, який високою мірою відповідає вимогам робочого місця, професійної діяльності. У широкому значенні – динамічна якість, що формується у процесі професійного становлення працівника, інтегрування його особистості у професійну діяльність [4, с. 601].

На думку Г. Атаманчука, професіоналізм – це знання, досвід та майстерність у вибраному виді діяльності [1, с. 239]. Професіоналізм – це багатогранне явище, зокрема це сукупність освіти, саморозвитку фахівця, особистісних якостей, власного досвіду, сили волі тощо. Крім того, професіоналізм можна визначити як внутрішнє ставлення спеціаліста до праці. Основні вимоги, що характеризують професіоналізацію посадової особи (особистий професіоналізм), полягають у виконанні обов'язків, покладених державою, через наявність умінь, навичок, певного досвіду, знання, а також особистісних здібностей.

Таким чином, професіоналізм – це найкращі досягнення, результати у певному виді діяльності за допомогою власного досвіду, освіти, навичок, вмінь. Професіоналізм дозволяє фахівцю будувати власну ділову кар'єру, виконувати інноваційно та раціонально завдання. Професіоналізм є основою професійного розвитку публічного службовця, адже завдяки професіоналізму публічний службовець ефективно виконує свої посадові обов'язки та завдання, які ставить керівництво та держава, що, у свою чергу, впливає на його розвиток та кар'єрне зростання.

Тепер розглянемо процес професіоналізації як основу професіоналізму публічних службовців. Професіоналізацію можна розглядати як цілісний безперервний процес становлення особистості спеціаліста, яка починається з моменту вибору та прийняття майбутньої професії та закінчується, коли людина припиняє активну трудову діяльність. Професіоналізація – це лише один із напрямів розвитку особистості, у рамках якого вирішується специфічний комплекс суперечностей, що властиві соціалізації особистості загалом [2; 3].

На думку А. Маркової, професіоналізація – це процес становлення професіонала, одна із сторін соціалізації, подібно тому, як становлення професіонала – один із спектрів розвитку особистості [8, с. 63–64].

Крім того, формування професіоналізму виступає процесом проходження психофізіологічних особистісних змін, що відбуваються під час тривалого виконання людиною службових обов'язків, що забезпечують якісно новий, більш ефективний рівень вирішення складних професійних завдань в особливих умовах.

У науці і практичній діяльності закріпилася особистісно-діяльнісна парадигма професіоналізму, що базується на системних уявленнях про становлення особистості у професійній діяльності.

Професійна спроможність виникає завдяки інтегруванню всієї багаторівневої структури особистості з її вродженими та набутими здібностями,

якостями у трудовий процес, професійне середовище і проявляється у відповідних способах діяльності, поведінкових характеристиках, які дістали назву компетентностей.

Таким чином, професіоналізація публічних службовців – це процес становлення та розвитку людини як фахівця в системі публічного управління, який ніколи не закінчується, адже фахівець постійно вдосконалює свою професійну майстерність.

До основних складових елементів професіоналізму публічного службовця слід віднести: процеси навчання, підвищення кваліфікації, самоосвіту, самовдосконалення.

Наступним етапом дослідження є аналіз професійних якостей, що відносять фахівця до когорти професіоналів.

На думку українського вченого С. Серьогіна, до професійних та ділових якостей державних службовців належать:

– особистісні: активність, комунікація, мотивація, вміння приймати правильні рішення;

– інтелектуальні: компетентність, аналітична складова мислення;

– ділові, пов'язані з особливостями нервової системи: працездатність, стійкість до стресів. У кожному випадку визначення цих якостей залежить від чинників:

– вибір місця роботи державними службовцями;

– ситуації, що виникають у повсякденній роботі на тій чи іншій посаді;

– конфлікти;

– мотивація до зміни роботи;

– інновації, що пов'язані зі змінами характеристик трудового середовища;

– зміст, форма і методи набуття відповідних знань і навичок професії державного службовця;

– професійно-кваліфікаційні характеристики державного службовця [12, с. 140].

Українські вчені Н. Нижник та С. Мосов констатують, що базовий перелік якостей фахівця в системі публічної служби повинен включати в себе рівень знань, досвід, дисциплінованість, спроможність до навчання, дієздатність; волю і рішучість, ініціативність, психологічну стійкість, фізичний стан, інтуїцію, аналітичне мислення, здатність до вирішення проблем, стаж роботи на керівних посадах, знання та вміння працювати з людьми [9, с. 74].

На думку М. Пірен, для керівного персоналу в системі публічної служби вкрай необхідними є такі якості, як професіоналізм, патріотизм, громадянськість, дієва ініціатива, схильність до певного ризику та ін. На підставі аналізу найбільш значущих якостей сучасного публічного службовця 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, справедлива емпатія; суто управлінські якості (творчість, професіоналізм, почуття новизни, глобальність мислення, відчуття ситуації та ін.) [10, с. 243].

Н. Гончарук [2] до основних рис особистості фахівців у системі публічної служби відносить такі: організаторські здібності, вміння впливати на під-

легких, націлювати їх на плідну творчу працю; упевненість у собі, рішучість і наполегливість, здатність до творчого вирішення завдань; прогнозування ситуацій та результатів діяльності; уміння приймати рішення; відповідальність; уміння контролювати свої емоції; заповзятість у вирішенні наявних проблем; висока професійна компетентність; прагматизм; постійне прагнення до самовдосконалення [2, с. 156]. Водночас управлінські знання керівників у сфері публічної служби мають бути комплексними, охоплювати всю багатогранність закономірностей функціонування об'єктів і суб'єктів управління, зв'язків між ними, характер вирішуваних завдань і умови їхнього вирішення.

На думку О. Сафіна, Г. Ложкіна, до якостей публічного службовця у першу чергу слід віднести соціально-психологічну компетентність, яка потребує від нього вміння ефективно взаємодіяти з людьми. Саме це є основним стрижнем особистісного успіху в управлінні. Фахівці у сфері управління вважають, що, по-перше, знання про людину повинні складати до 80 % усіх знань і вмінь доброго керівника, по-друге, найбільшому успіху творчої діяльності сприяють такі якості керівника: високий рівень загальної та інтелектуальної діяльності; творчий підхід до вирішення проблем; уміння створювати в собі та навколо себе гарний настрій; упевненість у собі; настирливість, готовність до ризику; уміння створювати в собі комфорт здоров'я, працьовитості та внутрішньої симпатії; знання та визнання своїх слабких і негативних, позитивних і сильних сторін; уміння виявляти та застосовувати індивідуально-специфічні підходи до різних людей; спостережливе врахування та використання розмаїття ділових і життєвих ситуацій у процесі аналізу та подолання конфліктів; швидка реакція на зміни життєвих ситуацій та готовність перебудовуватися у процесі змін умов життєдіяльності тощо [6; 14].

Слід зауважити, що в основу визначення якостей фахівця у сфері публічної служби можна покласти механізм формування управлінського рішення. Таким чином, перелік якостей публічного службовця включає в себе: рівень знань, досвід, дисциплінованість, спроможність до навчання, дієздатність, волю і рішучість, ініціативність, психологічну стійкість, фізичний стан, інтуїцію, аналітичне мислення, здатність до вирішення проблем, стаж роботи на керівних посадах, спроможність та вміння працювати з людьми [9, с. 74; 13].

Таким чином, фахівець у системі публічного управління: повинен: вирішувати завдання, які перед ним ставить керівництво і держава; приймати обґрунтовані, раціональні рішення; чітко ставити завдання перед собою та своїми підлеглими, вміти будувати коротко- та довгострокові плани; керуватися у своїй діяльності етичними цінностями й урядовою політикою; аналізувати ситуацію, що склалася в країні, виявляти проблеми та вносити конструктивні пропозиції щодо їхнього вирішення, діяти за необхідністю на підставі вироблених раніше алгоритмів мислення та поведінки; орієнтуватися в психології людей; вміти доповідати та раціонально використовувати свій час тощо. Перелік перелічених вище знань, навичок, вмінь, особистісних рис характеру посадової особи не є вичерпним. Кожна особа, яка працює в системі державного управління, має індивідуальний перелік професійно важливих якостей, що характеризують її професіоналізм.

Водночас професіоналізм кадрів системи публічного управління можна розглядати з точки зору окремої особистості та організації (колективу), і тому слід виділити професіоналізм посадової особи та професіоналізм кадрів системи державного управління.

Враховуючи зазначене, парадигмальними основами професіоналізму як підставою для розвитку публічних службовців є наступні:

1. Професіоналізм службовця формується в межах двох діяльнісних контурів: зовнішнього, пов'язаного з перетворювальною діяльністю, спрямованою на зовнішні для людини об'єкти (інформацію, процеси, людей тощо), та внутрішнього, пов'язаного із самоперетворювальною діяльністю, спрямованою на самоактуалізацію і професійний розвиток людини у процесі праці. За умов поєднання цих складових і виникає нова якість – професіоналізм як здатність до стабільно успішного, кваліфікованого виконання професійних функцій і завдань [5].

Структура зовнішнього діяльнісного контуру включає такі базові складові: виробничу, пізнавальну, соціально спрямовану. Вона формується як ієрархічна з домінуванням виробничої, яка затребує інші дві у співвідношенні, зумовленому змістом діяльності. При цьому сама виробнича діяльність може базуватися більшою мірою на когнітивній або соціально спрямованій складових, що, наприклад, має місце у разі надання послуг політичному керівництву та надання послуг населенню.

Структура внутрішнього діяльнісного контуру включає: самоактуалізацію, самоаналіз, самооцінку, самопроекування, саморегулювання, навчання. Ці складові самоперетворювальної діяльності базуються на таких підструктурах особистості: когнітивно-рефлексійній, емоційно-вольовій, перцептивно-комунікативній, ціннісно-мотиваційній. Розвиненість зазначених підструктур особистості є передумовою успішного інтегрування службовця у професійну діяльність [11].

2. Професійна спроможність службовця відбивається в його виробничій поведінці, що включає не тільки операційну, а й особистісну складові та може бути описана поведінковими характеристиками, що відповідають структурі професійної діяльності – від найбільш загальних складових (напрямів, функцій) до спеціалізованих відповідно до конкретних робочих завдань. Визначення сукупності таких спостережуваних характеристик (компетентностей) є найбільш доцільним для встановлення чіткої відповідності працівника до вимог робочого місця.

3. Для опису професійної спроможності службовця пропонується чотири базових кластери компетентностей: операційно-технологічні, когнітивні, соціально-психологічні, акме-компетентності. Перший кластер зумовлений предметом праці на посаді й формується відповідно до конкретних функцій і завдань. Три останні є більшою мірою загальними для діяльності на посадах публічної служби. Наявність рівнів компетентності у кожному кластері робить модель досить гнучкою як щодо опису посади, так і стосовно опису фактичної професійної спроможності службовця [6; 8].

Під професіоналізмом публічного службовця слід розглядати його знання, вміння, навички, надбання в даній галузі, його професійний досвід, які він застосовує для ефективного розв'язання професійних завдань. Професіоналізм кадрів системи публічного управління складається з професіоналізму кожного працівника, але не дорівнює його сумі (кількості працюючих). Тобто кожний публічний службовець є професіоналом у галузі, де працює, але вся система публічного управління функціонує не завжди ефективно, оскільки існує бюрократична тяганина, мають місце корупційні дії, вирішення питань соціального захисту реалізуються повільно тощо.

Проведений аналіз свідчить, що професіоналізм публічного службовця складається з таких складових: особистісні психологічні риси фахівця – ті, що притаманні особистості (пам'ять, темперамент, самоідентифікація, інтелект, швидкість проходження психічних процесів тощо); навички, отримані під час соціалізації, навчання, самоосвіти; досвід професійної діяльності. Усі вищезазначені складові елементи професіоналізму службовця виконують важливу роль під час призначення фахівця на посаду публічної служби та для подальшого перебування на цій посаді.

Проведений аналіз дає підстави зазначити, що поняття “професіоналізм публічного службовця” розроблено недостатньо.

Професіоналізм публічного службовця – це основа його розвитку, що впливає на подальшу діяльність, водночас професіоналізм складається зі знань, вмінь, навичок, надбань у даній галузі, професійного досвіду та слугує інструментом якісного та ефективного виконання своїх посадових обов'язків та завдань, які становить перед службовцем керівництво та держава.

Проведений аналіз дав можливість обґрунтувати, що якості публічного службовця доцільно поділити на три групи: морально-етичні, професійно-ділові та особистісні, які певним чином взаємотранслюються між собою.

У подальших дослідженнях слід здійснити системний аналіз підходів до формування професійної компетенції керівника, визначити основні її складові, обґрунтувати шляхи формування якісного складу керівного потенціалу системи публічної служби.

Список використаних джерел

1. Атаманчук Г. В. Государственное управление: организационно-функциональные вопросы / Г. В. Атаманчук. М.: НПО “Экономика”, 2000. 303 с.
2. Гончарук Н. Т. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток: монографія. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2007. 239 с.
3. Драгомирецька Н. Основні функції і повноваження керівника апарату як основа профілю професійної компетенції. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pubupr/2012_1/doc/2/01.pdf.
4. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трошинського, Ю. П. Сурміна. Київ: НАДУ, 2010. 820 с.
5. Лесечко М. Д., Рудницька Р. М., Чемерис А. О. Методичні засади оцінки професійної компетентності керівника // Технологія прийняття управленческих рішень в державному управлінні і місному самоуправленні. Львов: Ахилл, 2003. 424 с.
6. Ложкин Г. В. Психологический климат трудового коллектива. Київ, 1988. 48 с.
7. Малиновський В. Я. Словник термінів і понять з державного управління. Київ: Атіка, 2003. 240 с.
8. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: б. и., 1996. 308 с.
9. Нижник Н., Мосов С. Підхід до формування змісту якостей керівника в системі державного управління // Вісн. держ. служби України. 1999. № 1. С. 69–75.
10. Пірен М. Політична еліта та проблеми політичної елітаризації українського суспільства // Вісн. УАДУ. 2001. № 1. С. 242–249.
11. Савченко Б. Г., Боковикова Ю. В. Вимоги до керівника органів державної влади та місцевого самоврядування. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_du/2010_1/files/DU110_23.pdf.
12. Серьогін С. М. Державний службовець у відносинах між владою і суспільством: монографія. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2003. 456 с.
13. Сороко В. М. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців // Вісник держ. служби України. 2003. № 1. С. 65–75.
14. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира: навч. посіб. Хмельницький: Вид-во Академії ПВУ, 1997. 149 с.

Надійшла до редакції 30.01.2018 р.