



МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

А. С. Сіцінський*

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА АНАЛІЗ ЙОГО КОМПОНЕНТІВ

У розбудові Української держави і утвердженні її на світовому рівні, а саме входженні у Світову організацію торгівлі, надзвичайно важливою є проблема професіоналізму в усіх сферах управління. Перехід до світової економіки зумовлює суттєві зміни традиційних структур як системи підготовки загалом, так і професійної підготовки зокрема; ставить особистість в умови вибору: або бути професіоналом і вижити, або залишитися ніким. Отже, ринок є ефективним механізмом економічних відносин, функціонування якого стимулює ріст ділової, підприємницької, організаторської активності суб'єктів управління. Все це вимагає інноваційного підходу до підготовки та навчання керівників, зумовлює упровадження нових управлінських технологій, передбачає зміну нормативних вимог до керівників, до їх управлінської компетентності, здатності орієнтуватися в кількості інформації, що зростає, уміння створювати працездатні групи людей. Адже саме від цього залежить ефективність усього державного управління як практичного, організаційного і регулюючого впливу держави на суспільну життєдіяльність людей з метою її упорядкування, зберігання або перетворення¹.

Однак доцільно зазначити, що в атмосфері дефіциту професійної компетентності та справжньої управлінської культури виникає проблема неефективного державного управління. Тому цілком логічно постає питання щодо професіоналізму управлінців, яке набуває особливої актуальності². Це, своєю чергою, вказує на необхідність говорити про управлінську діяльність як про професійну, функції якої виконують підготовлені спеціалісти з управління, які можуть і вміють використовувати надбаня науково-технічного прогресу, наукові розробки суміжних з управлінням наук і, передусім, психології управління³.

Враховуючи наявність в управлінській діяльності невирішених проблем, пов'язаних з професійною придатністю управлінців, метою статті є розгляд проблеми професіоналізму управлінської діяльності та аналіз його компонентів.

Необхідно зазначити, що управління є специфічною сферою людської діяльності. Його ефективність залежить не стільки від індивідуальних особливостей людини, скільки від знань та розуміння управлінських завдань, способів стимулювання та об'єднання зусиль усіх членів організації у реалізації цілей.

© Сіцінський А. С., 2008

* начальник відділу Науково-дослідного інституту Державної прикордонної служби України (м. Хмельницький), доктор наук з державного управління, доцент

¹ Державне управління в Україні: організаційно-правові засади: Навч. посіб. / Н. Р. Нижник, С. Д. Дубенко, В. І. Мельниченко та ін.; За заг. ред. Н. Р. Нижник. — К.: УАДУ, 2002.

² Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Навч. посіб. — Івано-Франківськ: Плай, 2001. — 694 с.

³ Урбанович А. А. Психологія управління: Учеб. пособ. — Мн.: Харвест, 2001. — С. 18.



Серед складних і важливих питань необхідно виділити соціально-психологічний аналіз діяльності керівника, механізми групової динаміки та пошук шляхів оптимізації управлінської діяльності. Формування ефективного управлінця потребує, передусім, оволодіння (теоретичними, науковими) засадами управління як соціального феномену. Це вимагає від управлінця чіткого засвоєння понять і категорій, які відображають сутність та зміст цього феномену.

У процесі вивчення наукової літератури ми виявили, що існує багато різноманітних думок щодо визначення категорії “професіоналізм діяльності”. Окремі науковці ототожнюють його з професійною придатністю, яка розглядається як сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для досягнення певної ефективності в тій чи іншій професії. Інша категорія дослідників вважає, що поняття “професіоналізм” і “майстерність” — синоніми. Крім цього, є праці, де “професіоналізм” визначається як професійне самовизначення або як самоосвіта, самовиховання. Можна зазначити, що потрібно, передусім, говорити про те, що професіоналізм керівника є відображенням певного рівня готовності здійснювати управлінську діяльність. Отже, з одного боку, йдеться про професіоналізм як інтегральну якість, властивість особистості, що формується у діяльності й спілкуванні, а з іншого — як про процес і результат діяльності та спілкування. Тому говоримо про основи професіоналізму, в яких закладена здатність керівника здійснювати самооцінку, самоаналіз, саморозвиток, самоорганізацію та самоконтроль. Крім того, професіоналізму як психологічному та особистому утворенню властиві не лише відповідні знання і навички, але й здатність ставити та вирішувати професійні завдання. Важливе місце у цьому процесі займає розвиток загальних і спеціальних здібностей, а також ставлення до управлінської діяльності, усвідомлення її ресурсів та обмежень, особистий досвід, індивідуальне бачення стилів та методів управлінської діяльності, методологічні установки і норми професійного мислення.

Щодо компонентів професіоналізму управлінської діяльності, то нам імпонує думка Л. Орбан-Лембрик, яка їх розташовує у такій послідовності:

- професіоналізм діяльності керівника (готовність здійснювати управлінську діяльність, технології стимулювання до досягнення вершин професійної управлінської діяльності, фактори зовнішнього середовища);

- професіоналізм спілкування та своєрідність стосунків, що складаються між керівниками й співробітниками;

- професіоналізм особистості керівника (характеристика знань, умінь і навичок, спеціальних здібностей, що підвищують міру готовності здійснювати управлінську діяльність, самовиховання, самоосвіта й освіта як умови досягнення вершин професіоналізму);

- сукупні показники активної діяльності співробітників, що характеризують їх психологічну й професійну зрілість (ступінь сформованості професійних знань, вмінь та навичок, ціннісне ставлення до виконання завдань, спрямованих на досягнення загальної цілі організації, наявність спеціальних здібностей тощо)⁴.

Професіоналізм управління — це ціннісне ставлення індивіда до управлінської діяльності, мотиваційна готовність здійснювати певний вид діяльності в умовах соціуму. Ключовим моментом у професіоналізмі управління є професійна компетентність. Вона дозволяє управлінцю успішно здійснювати різні види професійної діяльності. Отже, професійна компетентність відображає інтегративний результат взаємозв'язку потенційного і діяльнісно-поведінкового аспектів інноваційно-акмеологічної культури управлінця, яка проявляється в його конкретній діяльності.

Зазначене вище вказує на те, що професійне становлення особистості керівника, динаміка її психічних процесів, властивостей та якостей, розвиток професійних відносин і виконання професійних ролей — невід'ємні від суспільних умов, обставин і подій. Але суспільна обумовленість передбачає індивідуалізований характер і спосіб участі особистості в управлінні, актуалізує суб'єктність статусу керівника у процесі здійснення ним управлінських функцій. Отже, керівник — це не той, хто обіймає певну посаду в адміністративній ієрархії, а той, хто реально виконує особливі функції керівництва,

⁴ Орбан-Лембрик Л. Е. Вказ. праця.



управління та організації. Ефективна реалізація управлінських функцій вимагає від керівника володіння певною сукупністю методів і процесів управління для досягнення цілей організації, які дослідники називають “управлінськими технологіями”⁵. Управлінські технології не можуть бути універсальними, тому є потреба в дослідженні особливостей їх застосування в різних умовах діяльності управлінця.

Неохідно зазначити, що сучасне управління послідовно розгортається у бік психологізації, а пошук шляхів активізації людського чинника всередині організації та врахування психологічних і соціально-психологічних особливостей персоналу є однією з важливих умов підвищення ефективності управлінської діяльності.

Одним із принципових питань, на яке шукаємо відповідь, є формування у людини самосвідомості творчого професіонала. Саме цим пояснюється особлива актуальність орієнтації підготовки на особистісно-орієнтований розвиток кожного члена суспільства. Для досягнення цієї мети необхідно забезпечувати формування та удосконалення у суб'єктів праці необхідних змістовних та психологічних новоутворень. Зміст такої підготовки базується, передусім, на гуманістичних уявленнях про завдання професійної діяльності, її професійної свідомості та міркуваннях, творчих активних діях у межах відповідної компетенції. Поєднання таких уявлень утворює концептуальну модель творчого професіонала.

Розглядаючи модель творчого професіонала, доречно проаналізувати основні функції креативності в управлінському спілкуванні. Йдеться про креативність як інтегральне утворення, що містить, з одного боку, певні особливості психічних пізнавальних процесів (інтелектуальні компоненти креативності), а з іншого — деякі особистісні властивості (особистісні компоненти), які у сукупності становлять творчий потенціал управлінця. До основних функцій креативності в управлінському спілкуванні належать:

- адміністративно-організаційні (керівник розподіляє обов'язки, контролює хід та результати виконання завдання, оцінює результат і відповідає як за роботу окремого підлеглого, так і всього колективу перед вищим керівництвом);
- стратегічні (пов'язані з визначеними завданнями, вибором методів для їх здійснення);
- експертно-консультативні (у процесі службової діяльності до управлінця звертаються як до компетентної людини, джерела достовірної інформації, найкваліфікованішого спеціаліста);
- комунікативні (уміння спілкуватися з людьми); виховні (приймаючи рішення і спрямовуючи колектив на досягнення поставленої мети, керівник забезпечує виховний ефект у формуванні особистості своїх підлеглих);
- представницькі (керівник є офіційною особою, що представляє свій колектив у соціальному середовищі).

Реалізація керівником перших двох функцій дає можливість проявляти свій творчий потенціал.

Умовою забезпечення досягнення мети є професійна зрілість спеціаліста. Професіоналізм є достатнім рівнем розвитку професійної культури та самосвідомості, який забезпечує творче вирішення завдань діяльності.

Професійна самосвідомість як сформоване ставлення до професії виражається у наявності системи взаємопов'язаних мотивів, особистісних змістів та цілей, які склалися та постійно розвиваються. До професійної культури повинні належати індивідуально вироблені стратегії, засоби орієнтації у дійсності та способи вирішення завдань праці для переведення її з особистісного стану в цільовий. Найважливішими компонентами професійної культури управлінця є:

- системний світогляд та модельне міркування;
- професійна творча діяльність;
- праксеологічна, рефлексивна та інформаційна озброєність;
- компетентність діяльності, спілкування та саморозвитку;
- конкретно-предметні знання.

⁵ Державне управління в Україні: організаційно-правові засади: Навч. посіб. / Н. Р. Нижник, С. Д. Дубенко, В. І. Мельниченко та ін.; За заг. ред. Н. Р. Нижник. — К.: УАДУ, 2002. — С. 25.



Окрім цього, йдеться і про творчість управлінця, за допомогою якої можна уникнути стереотипності в його діяльності, а відтак — позбавитись елементів бюрократизму як деформації ціннісних орієнтацій у носіїв бюрократичної свідомості⁶. Отже, творче ставлення управлінця до виконання своїх обов'язків та дотримання законності є важливими засобами протидії бюрократичним деформаціям управлінського апарату загалом.

Системне вивчення проблеми творчості визначає її як цілісну, цілеспрямовану теоретичну та практичну діяльність людини, яка вирізняється новизною, оригінальністю, нестандартністю у загальносоціальному, груповому та індивідуальному аспектах. У процесі професійної діяльності реалізація біоенергійних, інтелектуальних, емоційних, фізичних сил людини призводить до загальносуспільного значимого результату.

Професійна позиція фахівця постає як система сформованих установок та орієнтацій, відносин та оцінок внутрішнього та зовнішнього досвіду, реальності та перспектив, а також як власні вподобання, які визначають характер дій, поведінку, місце та роль у службовій діяльності у повсякденному житті. Важливе значення для формування професійної позиції має спрямованість людини, яка є психічною якістю, що поєднує систему потреб-домінант, цінностей, прагнень, домінуючих систем змістоутворюючих мотивів, які закріплені у життєвих цілях, установках, перспективах, намірах, бажаннях та активній праці щодо їх досягнення.

Конкретно-предметні знання мають важливе значення в силу того, що саме вони є першоосновою формування усєї професійної компетентності. Отже, професійний управлінець у своїй діяльності повинен опиратися на глибокі знання спеціальних, соціальних, психолого-акмеологічних, педагогічних, організаційних та інших аспектів, що мають як теоретичний, так і емпіричний характер. Конкретна спрямованість для спеціаліста кожного з зазначених компонентів знання у професійній свідомості залежить від галузі практичної діяльності, становища в ієрархії службової структури та інших факторів. Тому система підготовки повинна забезпечувати, передусім, засвоєння відповідних знань, оскільки вони є необхідною передумовою для реалізації процесу праці.

Отже, розглядаючи самосвідомість як фактор професійного зростання та творчої активності особистості, потрібно зазначити, що знання себе або змістовна частина комплексу “Я” є поєднанням образів, уявлень, понять про свої особистісні риси, здібностей, мотивів та інших психологічних утворень. Самовідношення — це відносно стійке відчуття, яке пронизує самосприйняття “Я — образу”, характеризує міру розвиненості потреб у творчій праці. Форми і засоби розвитку та самоудосконалення спеціаліста значною мірою з'ясовуються його концептуально-психологічним базисом. Для цього потрібно виділити два основні принципи розробки, організації та реалізації стратегії професіоналізації кадрів:

1. Спеціаліст схильний до продуктивного професійного зростання там, де є можливість стимулюючого творчого розвитку, у процесі якого набувається досвід досягнення, здійснюється усвідомлення вперше створеного продукту, що призводить до самостійного вибору нових завдань та цілей. Іншими словами, успішний розвиток творчого потенціалу припускає набуття досвіду, який добре рефлексується.

2. Розвиток творчого потенціалу і професіоналізація загалом можуть бути продуктивними тільки за наявності взаємозв'язку між її змістом та способами, з одного боку, та змістами, цілями людини — з іншого.

Отже, продуктивна управлінська діяльність керівника забезпечується дотриманням сукупності загальних принципів, що відображають його реальні зв'язки з навколишньою дійсністю, залежність продуктивності управлінської діяльності від рівня професійної компетентності, а також зв'язку між макрохарактеристиками керівника як індивіда, особистості, суб'єкта управлінської діяльності і творчої індивідуальності. На їхній основі створюється психологічний механізм оптимізації управлінської діяльності. Керівник як основний суб'єкт управління виконує інтегративну роль. Однак він як професійний управлінець повинен, дотримуючись єдиних обов'язкових і загальних для всіх формальних правил, уміти не втрачати раціоналізм та не підмінити зміст роботи її формою.

Ефективне вирішення управлінських завдань можливе в межах створеної акмеологічної моделі управлінської діяльності керівника. Сутність моделі описується

⁶ Там само. — С. 140.



акмеограмою, у якій головний суб'єкт управлінської діяльності — керівник, який є центральною системоутворювальною ланкою. Реалізація основної мети управління досягається за допомогою продуктивного виконання ним перцептивної, гностичної, конструктивної, діяльнісно-комунікативної і оціночно-аналітичної функцій на основі сформованих управлінських знань, навиків, умінь, конкретних психологічних якостей, професійних позицій і акмеологічних інваріант. Модель оптимальної управлінської діяльності є не чим іншим, як науково обґрунтованими вимогами, що визначають послідовність і правила виконання операцій, системи прийомів і дій, що є управлінськими функціями. Загалом цикл управління містить у собі не лише апробовані загальноприйняті управлінські функції (вивчення ситуації, з'ясування завдань управлінської діяльності, ухвалення управлінського рішення, його планування і здійснення, аналіз виконання рішення і коректування управлінської діяльності), до його складу обов'язково повинна належати і така управлінська функція, як визначення рівня проблемності управління. При цьому її акмеологічні основи мають принципове для реального контексту управлінської діяльності керівника військового колективу значення й істотно впливають на її оптимізацію.

Результати дослідження дозволяють зробити висновок про те, що управлінська діяльність керівника може бути оптимальною, якщо її акмеологічний супровід будувати за такими напрямками:

- розроблення в межах державного апарату науково обґрунтованих технологій підготовки, прийняття і реалізації управлінських рішень;
- типізація управлінських ситуацій, виділення найхарактерніших процедур і операцій;
- розвиток мотивації досягнення управлінця;
- удосконалення акмеологічної культури керівників;
- акмеологічне забезпечення праці загалом й управлінської діяльності зокрема.

Отже, під час розгляду проблеми професіоналізму управлінської діяльності та його компонентів можна виявити складні теоретичні та практичні питання, що потребують вирішення в умовах докорінної перебудови всіх аспектів життя суспільства, розбудови Української держави і утвердження її на світовому рівні. Результати дослідження свідчать про те, що існує нагальна потреба в удосконаленні організаційних засад оптимізації управлінської діяльності керівників та підвищенні рівня їх готовності ефективно здійснювати управлінську діяльність. Крім цього, перспективним напрямом подальших розробок цієї проблеми є визначення пріоритетних напрямів і методів боротьби з бюрократизмом в управлінській діяльності та свавіллям чиновництва.

