



Ігор Валентинович ШПЕКТОРЕНКО,
доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри філософії, соціології державного управління
Дніпропетровського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України,
вул. Гоголя, 29, м. Дніпропетровськ, 49044,
igor3101@ukr.net

УДК 331.548

ДО ДИСКУСІЇ ПРО ТИПОЛОГІЮ РІВНІВ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

У контексті наукових дискусій з проблеми структури професіоналізму персоналу додатково обґрунтовано доцільність використання змістовного (сутнісного) та діяльнісного (операційного, процесного, рольового) розуміння поняття “професіоналізм” у професійному оцінюванні персоналу державної служби в Україні. Особливу увагу зосереджено на можливостях діяльнісного підходу у професійному оцінюванні державних службовців. Висловлено критичний погляд на сучасну практику стандартизації професійної діяльності державних службовців, коли вони працюють в умовах ієрархічних відносин в управлінській виконавчій вертикалі державної влади та колективної (групової) роботи. Висловлено авторський погляд на виділення О. Л. Ємельяновим двох основних рівнів професіоналізму: рівень управлінських завдань та рівень управлінських проблем. У висновках наголошено, що професійне оцінювання персоналу державної служби не повинно концентруватися тільки на державному службовці. Оцінюванню підлягають умови праці, робоча обстановка, ресурси роботи з кадрами, загальна спроможність професійного середовища державної служби (державного органу) забезпечити продуктивний професійний розвиток персоналу та його професійну віддачу, корисність, а також отримання нового результату.

Ключові слова: державний службовець, професіоналізм, професійна діяльність, рівні професіоналізму, професійне оцінювання.

Вирішення науково-практичної проблеми визначення різних рівнів сформованості професіоналізму з використанням різних методологічних підходів залишається актуальним. Оригінальний підхід до обґрунтування та визначення рівнів професіоналізму державного службовця запропонував О. Л. Ємельянов. Але його оригінальна стаття не викликала широкого використання та обговорення у колах вітчизняних учених, незважаючи на оригінальність та конструктивність, особливо у частині діяльнісного вираження та діяльнісного підходу в професійному оцінюванні професіоналізму.

Актуальні наукові розробки з проблеми професіоналізації особистості належать А. К. Марковій, О. І. Турчинову, Е. Ф. Зеєру, Є. О. Клімову, С. А. Дружилову, Є. Б. Моргунову, Т. Ю. Базарову, С. М. Серьогіну, Н. А. Липовській, О. Ю. Оболенському, М. Ю. Казарян. Вказані вчені створили досить потужний науковий фундамент, що дозволяє досліджувати різні аспекти та особливості особистісного аспекту професіоналізації працівників специфічної професійної групи — державних службовців.



Коли вживають поняття “професіоналізм”, то, звичайно, мають на увазі, що діяльність спеціаліста відповідає певним позаіндивідуальним, професійним, посадовим вимогам, що “вказана діяльність відповідає певній системі вимог і є сутнісною характеристикою діяльності” (О. Л. Ємельянов) [1]. Водночас означене поняття вміщує сукупність професійних характеристик, властивостей, якостей самої людини, включеної у професійну діяльність, досить високого рівня сформованості. Отже, необхідною передумовою професіоналізму є наявність професійної системи вимог до діяльності, що здійснюється; наявність зразків реальної діяльності, що відповідають цим вимогам. Ця система вимог включає, як правило, або змістовні, сутнісні комплекси різного роду професійно важливих якостей, або діяльнісні зразки професіоналізму, що дозволяють методом порівняння оцінити професійність діяльності працівника, а також визначити та оцінити результати означеної діяльності. Але практичні аспекти запровадження діяльнісного підходу у професійному оцінюванні персоналу державної служби мають дискусійний характер.

Мета статті — дослідити методологічні підходи до інтерпретації поняття “професіоналізм”, у тому числі й професіоналізму державного службовця, взяти участь у дискусії щодо структури професіоналізму, особливостей практичного впровадження діяльнісного підходу у професійне оцінювання персоналу державних органів.

Вимоги до професіоналізму, розроблені з позиції системного підходу, як правило, не просто включають у себе комплекси якостей професіонала, а мають структуру, тобто вони структуровані. Мова йде про сутнісні, змістовні концепції професіоналізму. Різні вчені виділяють мотиваційну, ціннісно-орієнтаційну, функціональну, операційну, діяльнісну, технологічну, регулятивну сфери професіоналізму. А. А. Деркач та Н. В. Кузьміна згідно з системним підходом запропонували розглядати категорію “професіоналізм” у сукупності двох підструктур, що перебувають у єдності підструктур: “професіоналізм діяльності” та “професіоналізм особи” [2]. А. К. Маркова до мотиваційної сфери відносить спрямованість на працю, трудові та професійні інтереси, професійні наміри, готовність до праці й до вибору професії; до операційної — знання про працю і про професію, знання про якості особистості, необхідні для професії та про наявність цих якостей у себе; трудові уміння, уміння апробувати свої сили на етапах вибору професії, а також подолання помилок у трудовій діяльності (таких, наприклад, як втрата мети в трудовій діяльності, відволікання на інші види діяльності, панування репродуктивної діяльності, відсутність переносу, зловживання прийомом проб і помилок замість усвідомленого вибору стратегії поведінки і т. ін.) [3]. Стан мотиваційної сфери професійної діяльності людини А. К. Маркова резюмує в іншій публікації. Вона вказує на те, які мотиви спонукають людину, який сенс має в його житті професійна діяльність, яку мету він особисто прагне досягти, наскільки він задоволений працею і т. ін. Стан операційної сфери професійної діяльності людини вказує як, якими прийомами вона досягає поставленої мети, які технології використовує, які засоби — (знання, мислительні операції) та можливості застосовує [4, с. 5–6]. Дослідження М. Ю. Казарян вказують на можливість виділення когнітивної, мотиваційної, діяльнісної, креативної та емоційної сфер професіоналізму [5].

Значно менша частина наукових праць вміщує вимоги до остаточного результату професійної діяльності. Поняття діяльності у науці виконує як мінімум п'ять функцій:

1) *діяльність як пояснюючий принцип* — поняття з філософсько-методологічним змістом, що формулює універсальну основу (або у більш обережному формулюванні, універсальну характеристику) людського світу;

2) *діяльність як предмет об'єктивного наукового дослідження*, тобто те, що можна розчленувати та відтворити в теоретичній картині певної наукової дисципліни згідно з методологічними принципами останньої, зі специфікою її завдань та сукупністю основних понять;

3) *діяльність як предмет управління* — те, що підлягає організації в систему функціонування і (або) розвитку на основі сукупності зафіксованих принципів;



4) *діяльність як предмет проектування*, тобто виявлення способів та умов оптимальної реалізації певних (переважно нових) видів діяльності;

5) *діяльність як цінність*, тобто розгляд місця, котре посідає діяльність у різних системах культури [6, с. 246–247; 7, с. 251].

З наукової точки зору, діяльнісне, процесне або рольове вираження професіоналізму є найбільш складним.

Нагадаємо, що традиційно у структуру діяльності включають мету, засіб (засоби), процес і результат діяльності [6, с. 247].

З проблемою процесного вираження професіоналізму стикнувся і О. Л. Ємельянов, виділяючи “рівень” розуміння поняття “професіоналізм”, що складається із системи вимог до процесу отримання цього результату. Тобто мова йде про сам процес професійної діяльності, основними завданнями якого є становлення особистості професіонала та отримання високих результатів професійної діяльності. Вказана система вимог до процесу отримання результату вже не обмежується переліком певних якостей, що вказують на ту або іншу ступінь сформованості професіоналізму, а й вміщує в собі ознаки самого процесу професійної за змістом та результатом діяльності, розуміє професіоналізм як результат професійної діяльності з певними характеристиками, який до того ж повинен бути отриманий за допомогою сукупності засобів, методів, певних технологій, у використанні яких і реалізується комплекс професійних якостей працівника. З нашої позиції, у цьому випадку мова йде про спробу О. Л. Ємельянова дослідити професійну діяльність працівника з поєднанням компетентнісного та діяльнісного (процесним або процесуальним) підходів з акцентом на останньому. Діяльнісний аспект у розумінні професіоналізму передбачає, як вказувалося вище, розуміння професіоналізму за його певними діяльнісними аспектами, а саме: у показниках, характеристиках, атрибутах професійної діяльності. Мова йде, іншими словами, про рольове тлумачення професіоналізму. У таких тлумаченнях професіоналізму можна віднайти ті внутрішні та зовнішні фактори, різного характеру умови, видимі та латентні процеси, що, зрештою, повинні забезпечувати стійке формування професіоналізму працівника в певних організаційних умовах, у певному професійному просторі або професійному середовищі конкретного державного органу. По суті, досліджується “професійний стиль діяльності”, який, на нашу думку, не завжди піддається алгоритмізації. Вироблення подібного алгоритму може мати навчальне значення, проте, виходячи з неповторності управлінських ситуацій, застосування означених алгоритмів у професійну діяльність державних службовців має чималу небезпеку.

У зв'язку з цим, постає проблема практичного втілення у професійне життя персоналу державних органів стандартизації їхньої професійної діяльності. Ті спроби, що реалізовувалися досі в державній службі України, є досить формальними, такими, що ускладнюють їх використання керівниками та працівниками структурних підрозділів державних органів щодо роботи з персоналом. Головна вада подібних експериментів — прагнення уніфікувати управління, виділити стандартизовані функції, завдання, “бажані” стандарти поведінки, засоби, технології, прийоми, а також стиль управління (стиль діяльності), коли важко заздалегідь співвіднести власне мету, сам процес та результат “стандартної професійної діяльності”. Структура професійної діяльності нам добре відома з теорії, але чи можна унормувати зміст самої діяльності, зважаючи на унікальність управлінських завдань, ситуацій в умовах ієрархічних відносин в управлінській виконавчій вертикалі державної влади та колективної (групової) роботи. “Професійна діяльність державних службовців, — вказує І. Є. Еліна, має відмітну особливість, котра полягає у тому, що вона здійснюється немовби у двох автономних, але взаємодіючих процесах: у процесі інноваційного розвитку та у процесі бюрократичного функціонування держави. У наш час компетентним визнається той спеціаліст державної служби, котрий згідно зі своїми професійними можливостями (здатностями та здібностями) й досвіду є адекватним до одного з названих процесів. Аналіз різноманітних професій у системі держслужби дозволяє виділити у держслужбовців два типи структури діяльності: консервативний й перемінний. Суб'єкти, які мають перемінну структуру діяльності,



належать до “інноваційного” типу, тобто є спеціалістами, без яких неможливе проведення змін професійних норм діяльності згідно з вимогами процесу розвитку організації. Суб’єкти, які володіють стабільною структурою діяльності, є “консерваторами”, тобто спеціалістами, котрі передбачають лише одну послідовність виконання дій”. Таким чином, сукупність об’єктивних параметрів та суб’єктивних властивостей структури професійної діяльності визначає її результативність та характеризує не тільки професійну компетентність спеціаліста, а і його професіоналізм, професійну мобільність. У дослідженні І. Є. Еліної робиться спроба визначити зміст сукупності психолого-акмеологічних характеристик діяльності держслужбовця, згідно з якими можна оцінити компетентність “інноватора” та “консерватора” [8].

У той же час професіонали високого класу, незалежно від виду їхньої професійної діяльності, виявляють помітну схожість. Це особливості регуляції діяльності, психологічні механізми стимулювання творчої активності, ступінь розвиненості певних якостей, які є відносно незалежними від специфіки виконуваної професійної діяльності, мають властивість інваріантності [5]. Для професіоналів праця є основним джерелом задоволення різних потреб. Професіонал має талант, нестандартне мислення та творчий підхід, любить свою професію, прагне до особистісного та професійного зростання. Він має професійну рефлексію, цілеспрямований, хоче й може вчитися, уважний, комунікабельний, ерудований, компетентний навіть у суміжних сферах, прагне до оновлення індивідуальних компетентностей, має здоровий глузд та розум, відкритий до засвоєння соціального та професійного досвіду інших, якісно виконує будь-яку роботу, наполегливий та цілеспрямований. Ця схожість, як ми бачимо, однозначно не стосується діяльнісних аспектів процесу управлінської діяльності, а концентрується на особистісних профілях працівників (на структурі особистості професіонала).

Отже, функціональна структура професіоналізму може бути представлена таким чином: професіоналізм щодо застосування висхідних матеріалів, засобів, способів застосування вказаних засобів, остаточних результатів, шляхів переходу висхідних матеріалів у кінцевий продукт, професіоналізм працівника (діяльнісний, процесний, рольовий аспект професіоналізму з орієнтацією на результат діяльності, — *І. III*). Професіоналізм працівника можна ще розбити на елементи: професіоналізм щодо розуміння й прийняття змісту норм діяльності (мети, планів, програм, технологій, методів, підходів і т. д.) та професіоналізм щодо наявності здібностей та здатностей, що вимагаються (змістовий, сутнісний, компетентнісний, особистий аспект професіоналізму, — *І. III*).

О. Л. Ємельянов справедливо вказує, що ще більш складним рівнем є система вимог до організації процесу отримання результату. Пояснюючи зміст цього рівня, згаданий автор зазначає, що результат з такими характеристиками повинен отримуватися за допомогою сукупності методів за умов певного типу розподілу праці, вказувати, як пов’язані один з іншим і т. п.). Найвищий рівень, що зберігає всі попередні вимоги, акцентує увагу на систему вимог до критеріїв організації процесу отримання результату (результат з такими характеристиками повинен бути отриманий за допомогою конкретних методів за умов певного типу поділу праці, котрий обирається, виходячи з чітко визначених критеріїв).

Дискусійним є визначення О. Л. Ємельяновим компетентності (очевидно, професійної) як володіння діячем системою професійних норм, оскільки, на наш погляд, норми, по-перше, можуть стосуватися як професії в цілому, так і окремо для кожної посади; а по-друге, володіти нормами можна на рівні професійної компетентності і не вміти їх застосувати на практиці через різні причини об’єктивного та суб’єктивного характеру. На наш погляд, володіння системою професійних норм може також вказувати на володіння не лише професійною компетентністю, а наприклад, професійною культурою. Сформована нормосвідомість, а також діяльнісний аспект нормосвідомості — сформованість власне професійних норм у здійсненні процесу професійної діяльності можуть вказувати й на сформованість у працівника більш комплексних його якостей: професіоналізму, професійної мобільності. Можливо, О. Л. Ємельянов має на увазі



унормовані якості державного службовця, закріплені у нормативно-правових документах з проходження державної служби. По-третє, чи можна, наприклад, вважати професійною компетентністю відповідність державного службовця системі норм, наприклад, професійної культури? Традиційний погляд на компоненти професіоналізму відокремлює поняття “професійна компетентність” від поняття “професійна культура”. Однак цитоване визначення О. Л. Ємельянова поняття “професійна компетентність” не відкидає можливості унормування вимог (норм, стандартів) професійної культури в рамках визначення норм, стандартів професійної компетентності державного службовця, а також розуміння професійної культури державного службовця в комплексі його компетентнісних якостей, тобто знань, умінь та навичок певного змісту. Такий підхід співпадає з визначенням змісту комплексу компетентнісних якостей, раніше запропонованих автором цієї статті.

Онтологію професіоналізму державного службовця О. Л. Ємельянов будує на основі загальної онтології теорії діяльності, коли “кожна діяльність складається з трьох компонентів: праці, пізнання та спілкування”. Згідно з цими компонентами діяльність державного службовця, на думку О. Л. Ємельянова, триває у трьох вимірах: в праці державного службовця, в пізнанні державними службовцями зовнішнього простору і власної праці та у спілкуванні державних службовців з приводу своєї праці та пізнання. Оскільки професіоналізм державного службовця складається з професіоналізму його праці, професіоналізму його пізнання та професіоналізму його спілкування, акцентованість на будь-якому з трьох елементів вказує на “акцентований тип професіонала”: або професіонала-виконавця, або професіонала-аналітика, або професіонала-організатора. Без сумніву, означена типологізація видів діяльності має оригінальний характер, оскільки передбачає розуміння основних відмінностей у професійній діяльності великого корпусу державних службовців: одні їм думають, інші їм організовують, а треті їм виконують. Тим паче У. Черчиль поділяв чиновників, власне, на мислителів та діячів, що дозволяє умовно об’єднати організаторів та виконавців, тобто керівників та виконавців. Але О. Л. Ємельянов слушно зауважує, що, використовуючи означену ним акцентуацію, інші елементи не повинні ігноруватися, оскільки відбудеться руйнування цілісності професійної діяльності та “деструкція професіоналізму”, тобто професійна деформація.

Рівні професійної діяльності державного службовця розуміються О. Л. Ємельяновим як якісно визначені ступені відповідності державного службовця щодо повноти вимог своєї професійної діяльності, які і є “рівнями професіоналізму державного службовця”. Кожний рівень повинен мати таку ступінь якісної визначеності, котра дозволила б легко відрізнити один рівень від іншого, повинен бути інваріантним, на рівні більш високого порядку повинні зберігатися здібності більш низьких рівнів.

Оригінальним є те, що в професійній діяльності державного службовця О. Л. Ємельянов виділяє два основні рівня професіоналізму: *рівень управлінських завдань* та *рівень управлінських проблем*. О. Л. Ємельянов вводить визначення якості вказаних рівнів. Управлінське завдання полягає в наявності управлінського рішення та необхідності його виконання, тобто у випадку виникнення ускладнень у виконавській діяльності управлінець має уявлення про те, що і як варто зробити, аби вивести діяльність із ускладнення. Причому, як зауважує О. Л. Ємельянов, якщо готового рішення немає, але управлінець знає, що потрібно зробити, аби його сформулювати, і може це зробити. Це більш складний, але також “задачний рівень”.

О. Л. Ємельянов визначає власне бачення того, що є управлінською проблемою. “Управлінська проблема буде полягати у відсутності готового управлінського рішення, у відсутності уявлення про те, як потрібно виходити з ситуації, що склалася. Уміння поставити, а згодом і вирішити управлінську проблему характеризує управлінець більш високого рівня професіоналізму”.

Однак вказана композиція взаємозв’язку управлінських проблем та управлінських завдань викликає певні роздуми. Ми погоджуємося з думкою М. Іванцова, який вказує, що до найбільш гострих проблем, пов’язаних з державною службою, належить розробка



таких найважливіших управлінських категорій, як “мета”, “завдання”, “функція” [9, с. 335]. В умовах виконавчої гілки влади, в якій і здійснюють свою професійну та посадову діяльність державні службовці, вони переймаються вирішенням переважно управлінських функцій та завдань, закріплених у посадових інструкціях. У цих документах визначено також типові функції та завдання державних службовців, їх права та відповідальність. Логічно було б вважати, що вирішення управлінських проблем притаманне державним службовцям рангу міністра, його заступників, але водночас вони є політичними посадами, а складання посадових інструкцій для цього корпусу керівників навряд чи необхідне, оскільки вони не беруть участі у конкурсах на зайняття посад, не підлягають щорічній оцінці, а відтак детальна формалізація їхньої посадової діяльності навряд чи необхідна та можлива взагалі.

Інший аспект — настільки правильно вищі кадри державного управління визначають мету державного управління. Якщо неправильно, то робота нижчих ешелонів апарату державної влади, що вирішують управлінські завдання, матиме куди більше передумов вважатися професійною згідно з процесом діяльності та непрофесійною згідно з отриманими результатами.

Якщо ж теоретичну конструкцію О. Л. Ємельянова, що обговорюється, спроектувати на діяльність голів місцевих державних адміністрацій, то вони, з одного боку, змушені виконувати завдання вищих органів державної влади (таким чином, вирішуючи управлінські завдання, поставлені “зверху”; а з іншого боку, на рівні області, району обласного підпорядкування формулювати управлінські проблеми регіонального рівня, вирішувати їх, ставлячи перед підлеглими управлінські завдання). Отже, у такій ситуації, всі керівники мають більше шансів априорі вважатися “професіоналами рівня управлінських проблем”, а найнижчі посади міських державних адміністрацій приречені на “професіоналізм управлінських завдань”, оскільки визначати та ставити управлінські проблеми вони не можуть у силу посадових обов’язків переважно організаційно-виконавчої спрямованості їхньої посадової діяльності.

Для “задачного” рівня професіоналізму характерне вміння державного службовця виконувати або реалізовувати доручені йому управлінські рішення. У концепції О. Л. Ємельянова зростання професіоналізму державного службовця відповідає його переходу з одного підрівня на інший. Кожний наступний підрівень, зберігаючи можливості попереднього, має свої відмінні риси. Пересування всередині кожного підрівня відповідає кількісному ускладненню дій державного службовця: успішна реалізація конкретного доручення, успішна реалізація типового доручення, успішна реалізація типового доручення з самокорекцією своїх дій, успішна реалізація типового доручення з його тактичною корекцією. Також О. Л. Ємельянов вказує, що для “проблемного” рівня професіоналізму характерне вміння державного службовця виконувати нові, нетривіальні доручення.

На цьому рівні виділено такі підрівні: державний службовець набуває досвіду участі у діяльності, що може суттєво змінюватися на основі досвіду участі у попередній діяльності, розвиває власну співучасть у процесі зміни попередньої діяльності; державний службовець набуває здатність до самооцінювання попередньої діяльності; державний службовець набуває здатність легко переходити з одного підрівня на інший з адекватним типом перебування на кожному з підрівнів. Він вміє вирішувати і проблеми, і завдання. Коли необхідно, він реалізує задачний тип існування у діяльності, або переходить до постановки та вирішення проблем. Набувається певна завершеність, цілісність перебування в діяльності.

Визнаючи теоретичну цінність вказаної класифікації рівнів сформованості професіоналізму державного службовця О. Л. Ємельяновим, вкажемо, що вона поки що непридатна до практичного впровадження в державній службі, головним чином, через нерозробленість методик професійного оцінювання такого явища, як “реалізація” (що має в основі процесуальне, діяльнісне, операційне, рольове сприйняття посадової діяльності, передбачаючи використання оцінювання “рівня досягнення” чогось,



оцінювання результативності посадової діяльності згідно з кількісними та якісними показниками за умов успішного керівництва). Таке професійне оцінювання, з теоретичної точки зору, має здійснюватися з урахуванням групової динаміки та взаємодії людей не лише у колективах, а й у самій виконавській вертикалі із зовнішнім середовищем професії державного органу. У свою чергу, поняття “доручення” повинно, з нашої позиції, тлумачитися в межах посадової компетенції, у сфері посадових функцій та завдань державних службовців, оскільки виходити за межі посадової інструкції воно не має права.

Таким чином, професіоналізм — це інтегральна характеристика людини як системоутворюючого елемента діяльності, включеної у професійну діяльність та самої діяльності. Проаналізовані структури професіоналізму й типологія рівня професіоналізму, опис їх якісних особливостей здійснюють позитивний внесок у професіологію, психологію праці, інженерну психологію, психологію професійної діяльності, акмеологію і можуть використовуватися у науці державного управління, у першу чергу — в теорії державної служби.

Теоретичні дослідження у галузі змістовного, сутнісного, діяльнісного, операційного, процесного, та рольового визначення поняття “професіоналізм” дозволяють створити теоретичне підґрунтя для удосконалення теоретичної основи професійного оцінювання державних службовців, коли індивідуально порівнюється попередній рівень сформованості професіоналізму з наявним. Створилися передумови для усунення зайвої та неефективної формалізації нині існуючої практики професійного оцінювання персоналу в державній службі України. Надлишкова формалізація процесу професійного оцінювання вже багато у чому створила передумови для відтворення у державній службі не інноваційної, творчої, а репродуктивної професійної діяльності. Професійне оцінювання персоналу — процес перманентний. Він має, на наш погляд, поєднувати особистісні та професійні можливості, потреби та готовність людини до професійної діяльності певного змісту, можливості та ресурси професійного середовища та отримані здобутки особистого та діяльнісного професійного характеру. Професійне оцінювання має здійснюватися фахово, із залученням спеціалістів. Керівники державної служби та державних органів обов’язково повинні бути не тільки господарниками, а й обов’язково мати відповідні посадові компетенції в управлінні персоналом.

У державній службі України необхідно більш повно використовувати особисту мету учасників трудового процесу та мету державного управління, державної служби, державного органу, можливості державного органу та керівників процесуально, функціонально підтримувати та розвивати професіоналізм персоналу. Якщо виходити з того, що державна служба — це складна творча професія, яка навіть має елементи творчості, то її складно піддати уніфікації та оцінці ефективності або результативності діяльності. Професійне оцінювання персоналу державної служби не повинно концентруватися тільки на державному службовцеві. Оцінюванню також підлягають умови праці, робоча обстановка, активи та ресурси роботи з кадрами, загальна спроможність професійного середовища державної служби (державного органу) забезпечити продуктивний професійний розвиток персоналу та його професійну віддачу, корисність, а також отримання нового результату. Нині майже ніякої уваги не приділяється формуванню в державних органах, державній службі сприятливого для професійного розвитку та саморозвитку професійного (мікро-, макро-) середовища, що дозволило б розглядати процес професіоналізації з позиції гармонізації, більш цільної взаємодії в аспекті “людина — професійне середовище”. Призначення на керівні посади відбувається без професійного оцінювання кандидатів на предмет їхньої компетентності в управлінні персоналом.

Чи є адекватним у суспільстві та закріпленими нормативно-правовими актами очікування від діяльності кожного державного службовця?

Описання професійно придатного працівника з позиції діяльнісного підходу мають включати динаміку професійної придатності у широкому її розумінні залежно від умов професійної діяльності, насамперед від професійного середовища державної служби



(державного органу). Застосування ж діяльнісного підходу в оцінюванні кандидатів на посади в державних органах взагалі неможливе без стажування, коли процес та результати професійної діяльності можуть стати зрозумілими. Побудувати ж посадову інструкцію або професіограму для державного службовця неможливо, тому що у професійній діяльності у сфері державного управління, принаймні у наш час, неможливо чітко зафіксувати або передбачити результат та склад професійних дій. Державне управління, а точніше сам процес державного управління, маючи “плаваючий результат”, не дозволяє порівняти критерії професійного оцінювання та діяльності.

Наступні наукові дослідження у цій сфері мають вирішити теоретичну проблему формулювання остаточного результату професійної діяльності з позиції реалізації його функцій та завдань. Проблема полягає у тому, що у нормативно-правовій базі з проходження державної служби в Україні означені функції та завдання сформульовані, з одного боку, досить чітко, але недостатньо для більш-менш об’єктивного професійного оцінювання конкретних результатів його діяльності з огляду на складність самої діяльності та її залежність від багатьох внутрішніх та зовнішніх факторів, умов, керівників, і не лише безпосередніх.

Список використаних джерел

1. *Емельянов, А. Л.* Типология уровней профессионализма государственных служащих / А. Л. Емельянов [Электронный ресурс] Московский методолого-педагогический кружок. — URL : <http://mmpk1.narod.ru/tugs.htm>.
2. *Деркач, А. А.* Акмеология: пути достижения вершин профессионализма [Текст] / А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина. — М. : Рос. акад. управления, 1993. — 124 с.
3. *Маркова, А. К.* Становление и развитие профессионала в ходе обучения. ПрофорIENTATION. Профессиональное образование, профессиональное обучение / А. К. Маркова [Электронный ресурс] Психология. — URL : <http://psychological.ucoz.ua/publ/56-1-0-123>.
4. *Маркова, А. К.* Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. — М. : Знание, 1996. — 306 с.
5. *Казарян, М. Ю.* Особенности социальных представлений о профессионализме / М. Ю. Казарян // 2-я международная научная интернет-конференция “Профессиональное самосознание и экономическое поведение личности” [Электронный ресурс] Профессиональное самосознание и экономическое поведение личности. — URL : <http://konfer.narod.ru/kazar.htm>.
6. *Юдин, Э. Г.* Методология науки. Системность. Деятельность [Текст] / Э. Г. Юдин. — М. : Эдиториал УРСС, 1997. — 444 с.
7. *Панченко, В. Ю.* К вопросу о подходах к структуре человеческой деятельности [Текст] / В. Ю. Панченко // Современные проблемы гуманитарных и естественных наук : материалы IX междунар. науч.-практ. конф. 30–31 дек. 2011 г. / Науч.-инф. издат. центр “Институт стратегических исследований”. — М. : Спецкнига, 2011. — С. 251–255.
8. *Елина, И. Е.* Компетентность как интегральная характеристика профессиональной деятельности государственных служащих [Текст] : дисс. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.13 “Психология развития” / Елина Инна Евгеньевна ; РАГС при Президенте РФ. — М., 1999. — 201 л.
9. *Иванцов, М. В.* Менеджеризм как идеологический императив современного государственного управления [Текст] / М. В. Иванцов // Социально-гуманитарные знания. — 2010. — № 6. — С. 331–336.

Надійшла до редакції 27.08.2014



Шпекторенко И. В. К дискуссии о типологии уровней профессионализма государственного служащего

В контексте научных дискуссий по проблеме структуры профессионализма персонала, дополнительно обоснована необходимость использования содержательного (сущностного) и деятельностного (операционного, процессного, ролевого) понимания понятия “профессионализм” в профессиональном оценивании персонала государственной службы в Украине. Особенное внимание сосредоточено на возможностях деятельностного подхода в профессиональном оценивании государственных служащих. Сформулирован критический взгляд на современную практику стандартизации профессиональной деятельности государственных служащих, когда они работают в условиях иерархических отношений в управленческой исполнительской вертикали государственной власти и коллективной (групповой) работы. Изложен авторский взгляд на выделение А. Л. Емельяновым двух основных уровней профессионализма: уровень управленческих задач и уровень управленческих проблем. В выводах сделан акцент на том, что профессиональное оценивание персонала государственной службы не должно концентрироваться только на государственном служащем. Оцениванию подлежат условия труда, рабочая обстановка, ресурсы работы с кадрами, общая способность профессиональной среды государственной службы (государственного органа) обеспечить продуктивное профессиональное развитие персонала и его профессиональную отдачу, полезность, а также получение нового результата.

Ключевые слова: *государственный служащий, профессионализм, профессиональная деятельность, уровни профессионализма, профессиональное оценивание.*

Shpektorenko, I. V. To the Discussion about Types of Levels of Professionalism of Civil Servant

The article, in the context of scientific discussions on issue of structure of professionalism of personnel, grounds the necessity of the use of rich in content (essence) and action (operation, process, role) understanding of the concept “professionalism” to evaluate the personnel of government service in Ukraine professionally. The special attention is concentrated on possibilities of action approach in the professional evaluation of civil servants. It has been formulated a critical view on modern practice of standardization of professional activity of civil servants, when they work in the conditions of hierarchical relations in the administrative executive vertical line of state power and collective (group) work. The author expresses an opinion on two basic levels of professionalism expressed by A. L. Emel'yanov: the level of administrative tasks and the level of administrative problems. An accent is done on the professional evaluation of personnel of government service which has not to be concentrated only on a civil servant. It is necessary to evaluate the conditions of work, the working situation, resources of work with personnel, general ability of professional environment of government service (public organ) to provide productive professional development of personnel and its professional return, utility, and receipt of new result.

Keywords: *civil servant, professionalism, professional activity, levels of professionalism, professional evaluation.*

