

ни. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

2. Про конфлікт інтересів у діяльності публічних службовців: Проект Закону України, унесений народними депутатами України І. Г. Кириленком, О. В. Ляшком, Р. М. Зваричем, Ю. Р. Мірошниченком, О. Б. Бондарем, зареєстрований у Верховній Раді України 29 квітня 2009 року за № 4420 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_2?id=&pf3516=4420&skl=7](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=4420&skl=7).

3. Висновок на проект Закону України «Про конфлікт інтересів у діяльності публічних службовців» (реєстр. №4420 від 29.04.2009 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_2?id=&pf3516=4420&skl=7](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=4420&skl=7).

4. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України [Текст] / За заг. ред. Тимощука В. П., Школика А. М. – К.: Конус-Ю, 2007. – С. 12–13).

5. Закон України Про засади запобігання і протидії корупції від 07.04.2011 р. № 3206-VI [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3206-17>.

6. Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб. ООН; Міжнародний документ від 23.07.1996 [Електронний ресурс] // Офіційний сайт комітету Верховної Ради України з питань боротьби з організованою злочинністю та корупцією. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_788](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_788).

7. Рекомендація № R (2000) 10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт комітету Верховної Ради України з питань боротьби з організованою злочинністю та корупцією. – Режим доступу: <http://pb8.ru/4r5>.

8. Закон України від 17.05.2012 р. № 4722-VI Про правила етичної поведінки [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4722-17>.

9. Закон України Про державну службу від 16.12.93 р. № 3724-XII [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.

10. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР; Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII, поточна редакція – Редакція від 11.08.2013. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.

11. Кодекс України про адміністративні правопорушення. Верховна Рада УРСР; Кодекс України, Закон, Кодекс від 07.12.1984 № 8073-X, поточна редакція — Редакція від 11.08.2013. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.

12. Закон України Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за корупційні правопорушення, від 07.04.2011 № 3207-VI, поточна редакція – Редакція від 19.11.2012. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3207-17>.

13. Постанова Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 року № 169 Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, поточна редакція – Редакція від 07.09.2012. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/169-2002-%D0%BF>.

14. Наказ Головного управління Державної служби України від 04 серпня 2010 року № 214, Про затвердження Загальних правил поведінки державного службовця, поточна редакція – Редакція від 09.11.2012. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z1089-10>.

15. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції. Міжнародний документ від 31.10.2003. Ратифікація від 18.10.2006 [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_c16](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_c16).

УДК 35.08.6

*Олександр Терент'єв*

## КРИТЕРІЇ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО ПРОСТОРУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

*Розглянуто теоретичні та практичні аспекти конструювання професійного простору державної служби, запропонована її структура, визначено її пов'язаність з макросоціальними процесами, соціальними нормами та цінностями. Вказано на важливість специфічних соціальних та професійних параметрів, що визначають уявлення про сучасну професію державного службовця як важливу умову формування професійного простору державної служби. Автором зазначено, що професійний простір державної служби повинен стати основою для прогнозування, планування й прийняття управлінських рішень у сфері управління державною службою. Конструювання професійного простору, пов'язане зі зміною норм, цінностей, у першу чергу – соціальних, закладає основу для управління ефективністю професійної діяльності та професійного розвитку державних службовців. У статті автором визначено внутрішню побудову професійного простору державної служби, теоретичні основи його формування та критерії побудови.*

**Ключові слова:** професійний простір державної служби, соціальний простір, державна служба, управління професійним простором державної служби, критерії розвитку професійного простору державної служби.

✎ Недостатня розробка проблеми обумовленості професійного простору державної служби соціальними параметрами сучасного суспільства та державного управління стала стримуючим фактором у процесі становлення сучасної моделі як державної служби так і її системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації як особливого виду соціокультурної практики (трансляції знання, компетентності), впровадження у вітчизняне державне управління нових системних моделей управління, у тому числі й моделей управління персоналом. Також актуальною є проблема м'якого, опосередкованого управління персоналом державних органів. Існує невизначеність у формулюванні змісту понять «професійний простір», «професійне середовище».

© Терент'єв О.М., 2014.

↗ Проблема структури, теоретичних основ формування, параметрів та критеріїв оцінювання професійного простору державної служби у сучасному суспільстві як самостійна проблема у відомих нам джерелах вітчизняної науки не піднімалась. Теоретичною основою статті є дослідження соціального простору, здійснені П. Сорокіним, П. Бурдьє, М. Баграмянцем, В. Виноградським, Г. Зборовським, К. Левіним, В. Романовим, Т. Прокопенко, В. Черніковим, В. Устьянцевим, С. Шавель. Актуальними є теоретичні розробки професійного простору О. Андріянової. Різними аспектами професійного середовища займаються Н. Гончарук, Н. Липовська, Л. Пашко, Т. Пахомова, Г. Руденко, С. Серьогін, С. Тихоніна, І. Шпекторенко. Сучасним, на наш погляд, є розгляд теоретичних та практичних аспектів проблеми конструювання професійного простору державної служби, що включає розробку його структури, визначення його поєднаності з макросоціальними процесами. Особо важливим в цих умовах є дослідження специфічних соціальних та професійних параметрів, що визначають уявлення про сучасну професію державного службовця, умов формування професійного простору державної служби. Професійний простір державної служби повинен стати висхідною точкою для прогнозування, планування й прийняття управлінських рішень у сфері управління державною службою. Конструювання професійного простору, пов'язане зі зміною норм, цінностей, у першу чергу – соціальних, закладає основу для управління ефективністю професійної діяльності та професійного розвитку державних служби.

↗ Мета статті – тема статті передбачає визначення внутрішньої побудови професійного простору державної служби та теоретичних основ його формування, визначення критеріїв побудови професійного простору державної служби.

↗ Одне з розуміннь професійного простору будується на категорії «суспільні відносини», коли сам професійний простір є формою та необхідною умовою суспільних відносин у певній сфері професійної діяльності. Інше визначення професійного простору можна базувати на людській діяльності, акцентуючи пріоритет людино-діяльних характеристик часу та самого простору. Обидва ці напрями не є протилежними, оскільки об'єднуються єдиною фундаментальною дефініцією соціального простору, яка трактується як форма суспільного буття.

↗ Нами обґрунтовуються наступні критерії побудови та розвитку професійного простору державної служби.

1. Структурованість професійного простору. Професійний простір є сукупністю властивостей або якостей його частин (підпросторів) як цілого.

Професійний простір державної служби є в цілому структурою підпросторів, полів, середовищ, пов'язаних з професійно важливими якостями персоналу, що збагачуються у процесі його професійної діяльності. Поняття «поля» визначається в теорії поля як «тотальність співіснуючих фактів, що мисляться як взаємозалежні», що наш погляд, не вказує на чітку різницю між власне простором і полем, простором і середовищем, середовищем і полем. Детермінантами поведінки особистості розглядаються сили або потреби, що перебувають в її основі. Кордон (межа) між життєвим простором і зовнішнім світом (просторами) в теорії поля нагадує швидше проникну мембрану або мережу, ніж стіну або жорсткий бар'єр [1]. Життєвий простір і зовнішній світ (як і професійний простір в цілому) тісно зв'язані. Зміни,

що відбуваються у зовнішньому світі (соціальному та професійному просторах), впливають на стан життєвого простору, а зміни життєвого простору – на зовнішній світ.

Складовими професійного простору державної служби є: інституційна (організаційно-технологічна («організаційний простір», «професійне середовище державного органу»)); нормативно-правова; мотиваційна; просторово-стратифікаційна (життєвий простір, простір життєдіяльності, кар'єрний, службовий простори тощо); комунікативна та культурна сфери; різні установки, орієнтації та компетентності персоналу.

2. Складність, але не гетерогенність (оскільки включає в себе складові частини). У будь-якому просторі (соціальному, професійному, діловому, культурному, навчальному (академічному), особистому) взаємно впливають один на одного різноманітні об'єкти, суб'єкти цих просторів, внутрішніх та зовнішніх середовищ.

Поняття «професійний простір» використовується нами в методологічному ключі у процесі дослідження професії державного службовця, оскільки саме воно надає можливість теоретично обґрунтувати систему відносин між суб'єктами самого інституту – державними службовцями та самим соціальним інститутом – державною службою, з одного боку, та іншими соціальними суб'єктами (держава, громадські організації, споживачі послуг та ін.) – з іншого.

Використання понять «соціального простір», «професійний простір» можливе лише у переносному значенні, коли в залежності від об'єкта і предмета дослідження обумовлюється його зміст та понятійне (смісловне) значення. Поняття «соціального простір», «професійний простір» є не що інше, як особлива форма буття матерії, як деякий фрагмент позначення фізичного простору-часу в соціальному та професійному житті. Важливо вживати дану категорію так, аби вона не призвела до зміщення об'єктивно існуючого простору з його віддзеркаленням в свідомості дослідників та людей, представників певних професій, коли стає можливою втрата його об'єктивності.

3. Динамічність. Професійний простір – динамічний, що детермінує норми професії, бажані та зовнішньо мотивовані типи соціальної та професійної поведінки і які, як правило, використовуються у процесі описання професії, різних аспектів професійної діяльності, особливостей внутрішньої взаємодії та різних стосунків даної професійної групи. Слід підкреслити, що соціальні норми, ціннісні орієнтації – також динамічні.

Управління професійним простором державної служби – прилюдне та олюднене управління, що повинно відбуватися залежно від потреб громадян країни, держави, потреб та можливостей системи, спрямовуватися на розвиток людського потенціалу державного управління, громадянського суспільства, здійснювати власне становлення і розвиток узгоджено, динамічно з соціальними параметрами. Зміни параметрів одного з підпросторів професійного простору державної служби повинні викликати зміни в інших підпросторах, оскільки підпростори повинні розвиватися одночасно, взаємопов'язано та гармонійно. Кількість дефектів визначає якість професійного простору – чим більша кількість дефектів, тем нижче усталеність простору і навпаки.

4. Змінність (професійний простір повинен відповідати соціальним параметрам). Конфігурація професійного простору (внутрішня побудова, набір внутрішніх зв'язків та ін.) складається під впливом певних соціальних параметрів [1, с. 105]. Професійний простір пов'язаний з соціальним, економічним, культурним, політичним та інши-

ми просторами, економічною, соціальною, політичною, духовною та ідеологічною сферами суспільного життя.

З розвитком організацій та еволюції їх цілей змінюються їх стратегії та плани. Те саме повинне відбуватися і з їх структурами. Існує динамічна взаємодія між стратегією, структурою та середовищем, в котрому функціонує організація. Одна з основних помилок, до якої припускається дуже багато фірм, полягає в тому, що нову стратегію вони просто накладають на існуючу структуру фірми. Так не повинно бути [6, с. 285–286].

5. Процесуальність (має протяжність у часі). Розгляд поняття «простір» у соціально-професійному аспекті дозволяє уявити та зафіксувати у певний проміжок часу систему відносин між суб'єктами самого інституту та самим інститутом, з одного боку, та іншими соціальними просторами або підпросторами, різними суб'єктами (держава, громадські організації, споживачі послуг та ін.) – з іншого. Професійний простір як макросередовище та професійне середовище як мікросередовище професійного розвитку державних службовців є обов'язковим атрибутом управлінської діяльності державної служби. Професійний простір дозволяє об'єднати матеріальний та інтелектуальний потенціал державної служби, створити нові організаційно-правові можливості використання різних засобів, механізмів, технологій професійного розвитку державних службовців і на цій основі забезпечити нову якість процесу державного управління. Тому зближення умов професійної діяльності в різних державних органах, створення єдиного професійного простору державної служби України шляхом розробки та реалізації заходів із забезпечення рівних професійних прав, обов'язків і гарантій є пріоритетним завданням.

З урахуванням наведених визначень професійний простір державної служби може бути представлений як така сукупність властивостей, котра обумовлює пристосованість особистості до реалізації професійних цілей в аспекті формування й розвитку особистості у напрямі визначених даною професією вираженістю соціальних, психічних та фізичних властивостей. Професійний простір державної служби можна охарактеризувати жорстким обмеженням, накладеним часовим життєвим циклом особистості. Певні етапи даного циклу пов'язані з найбільшою активною взаємодією особистості з соціальним та професійним просторами, що призводить до розширення та трансформації життєвого простору самої особистості. Це етапи визрівання, зрілості й початку згасання професійної активності державного службовця.

На людину професійне середовище державного органу (як мікросередовище) завжди впливає сильніше та більш спрямовано, ніж простір чи поле. Середовище можна, а то й потрібно або обмежувати, або, навпаки, розширити. Так і середовище, звужуючись або розширюючись, змінюючи свій власний зміст, зміст інституціональних каналів процесу професіоналізації, засобів, механізмів впливу на цей процес, у свою чергу, може впливати на людину, в даному випадку, на професійну діяльність на державній службі. Людина є обов'язково включеною в «більший» простір, який, у свою чергу, може атомізуватися на інші, «менші» простори. Аналогічно «більші» поля, середовища тощо, складаються з «менших» полів, середовищ.

6. Соціальна цінність (значущість) професійного простору. Дослідження наукових публікацій про соціальний та професійний простори як умову, фактор, а то й форму руху матерії вказує, що часто їх автори відтворюють специфічні підходи різних спеціально-наукових дисциплін (фізичних, географічних, конкретно-соціологічних

тощо). Водночас здійснюються спроби більш повного, комплексного, а то й системного осмислення просторово-часових властивостей соціальної форми руху матерії у професійному просторі, професійних середовищах, оскільки, як влучно вказує О. А. Андріянова, «професійні процеси, сконцентровані в особливих, професійних, просторах є згідно зі своєю природою соціальними феноменами» [1, с. 17]. Професіоналізацію як соціальний феномен розглядає О. І. Турчинов [8]. Державна служба є основним механізмом реалізації функцій та завдань державного управління, тому соціальна значущість її діяльності відбиває соціальну значущість державного управління у країні.

Поєднання власне професійного розвитку з особистісним – одне з основних завдань будь-якого професійного простору, професійного середовища державної служби. При цьому через розподіл властивостей і статусів соціальний світ об'єктивно представляється як символічна система, символічний простір різних соціальних практик, позицій, статусів [4, с. 13]. Тому оскільки професійна сфера розглядається у складі соціальної, професійна мобільність – у складі соціальної [9], то професійний простір має всі передумови розглядатися у складі соціального простору. Такий підхід не суперечить також думці російських вчених, які вказують, що простір параметрів більшого розміру може межувати, переходити в підпростір меншої розмірності [3, с. 114]. В межах соціального простору в людини формується соціальна ідентичність, а у межах професійного простору – професійна.

Взаємодіючи з різними середовищами та їх конкретними унікальними варіантами, розробляючи та реалізуючи життєву стратегію, людина не замикається в своєму найближчому соціальному або професійному оточенні, горизонтально і вертикально переміщається в просторі не тільки соціуму, а й професії, міняючи при цьому свої соціальні та професійні ролі, статуси, компетенцію. Г. В. Мірзоян дійшов до висновку, що для партнерства між соціальними суб'єктами важливий «нейтральний соціальний простір», що дозволить соціальним агентам взаємодіяти, не наносячи збитку третім сторонам. Таким соціальним простором зазвичай виступає цивільне суспільство (що схоже з позицією Д. Л. Аграната). Але соціальне партнерство не виникає, якщо стосунки між соціальними суб'єктами володіють виключно бюрократично-адміністративним змістом, або якщо рольові функції сторін носять гранично ієрархізований характер (що підкріплюється, наприклад, традиціями) [7, с. 26]. Дослідження Г. В. Мірзояна дозволяє припустити, що для професійної діяльності важливим є створення «нейтрального» професійного простору, яке складається з «нейтральних» професійних середовищ, що дозволить державному органу налагодити взаємодію між людьми, їхніми рольовими функціями як під час здійснення посадових обов'язків (професійна взаємодія, професійне партнерство), так і під час надання адміністративних послуг стороннім споживачам послуг. Н. А. Липовська вказує на актуальність практичного втілення організаційно-управлінського потенціалу етики, побачити в моральності не одні лише висоти людського духу, але й повсякденну співтворчість багатьох людей, що дозволяє їм і співіснувати, і знаходити взаєморозуміння в рамках трудового процесу і за його межами [5, с. 32]. У такому випадку подібна професійна мобільність державних службовців не набуватиме ролі маргіальної, вона означатиме взаємне пристосування професійного простору, середовища до особистості державного службовця й навпаки. Державний службо-

вещь не буде змушений імітувати ту або іншу професійну роль, імітувати володіння нормами професійної культури, а користуючись власним інтелектуальним і духовним потенціалом, набутою професійною компетентністю, професійною культурою, освоюватиме локальне професійне середовище (або мікросередовище державного органу), укоріняється в ньому, а якщо не укоріняється – у нього є можливість рухатися в рамках професійного простору (тобто в рамках макросередовища). Важливою особливістю соціально-професійної групи державних службовців є те, що вони працюють у виконавчій гілці влади і, виконуючи вже прийняті рішення, мають безпосереднє відношення до організації власне самого соціального простору. Така традиція властива не тільки Україні, а й сусіднім державам пострадянського простору, наприклад, Росії, де влада, з позиції М. О. Аніпкіна, «грає особливу роль, оскільки історично була, мабуть, єдиним інструментом, що організовує соціальний простір [2, с. 5].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, професійний простір є атрибутивною формою існування й розвитку соціально організованої матерії (суспільства) в межах соціального простору, це форма соціального буття, певна система координат, системний підрівень соціального простору. Феномен професійного простору виникає й формується соціальними та, власне, професійними процесами та взаємодіями, котрі реалізуються у процесі професійної діяльності. Професійний простір державної служби – система зв'язків та відносин між державними службовцями, спрямована на реалізацію професійних цілей. Основні параметри цього простору – протяжність, безперервність, щільність, а сам професійний простір має протяжність, обсяг, глибину та структуру професійної форми руху людей. Професійний простір, будучи системним підрівнем соціального простору, є простором антропогенним, що утворюється взаємодією людини й продуктів її діяльності. Будь-який антропогенний простір має діяльнісну природу. В залежності від характеру діяльності можна виділити види антропогенних просторів – соціальний, економічний, політичний, професійний та інші простори. Їх взаємодія відбувається як взаємодія складних нелінійних систем.

Професійний простір державної служби повинен сприяти реалізації стратегічних цілей, завдань, принципів, напрямів та пріоритетів діяльності державних органів в реалізації їх місії, функцій та завдань, а також у формуванні просторово-стратифікаційного підпростору (життєвого простору, простору життєдіяльності, кар'єрного, службового просторів державних службовців), максимально поєднуючи у цьому широкому процесі інтереси державного органу з особистими та професійними інтересами персоналу. Процес формування професійного простору може мати соціальні, економічні, інституційні, організаційні цілі. Професійний простір повинен формуватися з урахуванням тенденцій розвитку соціального простору, надавати найбільш загальні правові основи для розробки і реалізації кадрової політики в державній службі, для організаційного впливу, пов'язаного з формуванням, відтворенням, розвитком та використанням персоналу державної служби, для формування сприятливих для професійного розвитку професійних середовищ державних органів.

#### Література.

1. Андриянова Е. А. Социальные параметры профессионального пространства медицины // Дис. ...

докт. социол. н. : 14.00.52 – социология медицины / Андриянова Елена Андреевна ; ГОУВПО «Волгоградский гос. мед. ун-т Федер. агентства по здравоохранению и социальному развитию РФ. – Волгоград, 2006. – 402 с.

2. Анипкин М. А. Социальная и системная интеграция власти и общества: региональный аспект // Автореф. дисс. ... докт. социол. н. : 22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы / Анипкин Михаил Александрович; ГОУВПО «Волгоградский гос. ун-т». – Волгоград, 2010. – 48 с.

3. Достаточно общая теория управления: Постановочные материалы учебного курса факультета прикладной математики – процессов управления Санкт-Петербургского государственного университета (1997-2003 гг.). – Санкт-Петербург, 2003. – 405 с.

4. Каландаров К. Х. Управление общественным сознанием. Роль коммуникативных процессов / К. Х. Каландаров; научн. ред. Н. М. Мамедов. – М.: Гуманит. центр «Монолит». – 1998. – 80 с.

5. Липовська Н. А. Технологія дослідження етосу державної служби України / Н. А. Липовська // Фінансовий механізм державного управління економікою України: зб. наук. пр. / ДонДУУ: Донецьк: ДонДУУ, 2009. – Т. X. – С. 24–33.

6. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. / общ. ред. и вступ. статья Л. И. Евенко ; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Российской Федерации. – Москва: Дело, 1996. – 670 с.

7. Мирзоян Г. В. Социальное партнерство в российском обществе: социально-философский анализ // Автореф. дисс. ... докт. филос. н. : 09.00.11 – Социальная философия / Мирзоян Герасим Ванович; ФГОУ ВПО «Южный федер. ун-т». – Ростов-на-Дону – 2010. – 41 с.

8. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А. И. Турчинов. – М. : МПСИ ; Флинта, 1998. – 272 с.

9. Шпекторенко И. В. Социальные лифты в структуре социальной мобильности индивида / И. В. Шпекторенко // Упр. консальтирование: акт. пробл. государственного и муниципального управления. Науч.-практ. журнал Северо-Западной акад. госуд. службы (г. Санкт-Петербург). – 2013. – № 6. – С. 93-103.