

В. В. Васильєв,
кандидат педагогічних наук, доцент

СПЕЦИФІКА ФОРМУВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ
ВИМОГ ДО ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Висвітлені особливості професіоналізації державних службовців системи соціального захисту населення залежно від джерел їх поповнення. Розкрито зміст, структуру професійно-кваліфікаційних

характеристик та теоретико-методологічні і методичні підходи до створення їх моделей.

Ключові слова: соціальний захист, державні службовці, кваліфікаційні вимоги.

Сучасний стан державної служби в Україні можна охарактеризувати як перехідний, оскільки в ньому спостерігаються як риси, характерні для одержаного у спадок державного апарату, так і новітні тенденції розвитку, що пов'язані із поступовою трансформацією державної служби та пристосуванням її до загальнодемократичних орієнтирів. За таких умов потрібне формування нових стандартів підготовки державних службовців системи соціального захисту населення до здійснення своєї професійної діяльності. З огляду на викладене виникає потреба в аналізі специфіки соціально-професійного статусу державних службовців, виявленні основних тенденцій його еволюції. Вирішення актуальних проблем формування соціально-професійної групи державних службовців надасть можливість розробити й реалізувати програму структурно-функціонального змісту їх праці на всіх шаблях системи соціального захисту населення. Це, в свою чергу, дасть змогу визначити основні вимоги до професійної підготовки соціальних працівників, адже наступна конкретизація цих вимог сформує підстави розробити професійно-кваліфікаційні характеристики на окремі посади.

Формування професійного потенціалу державних службовців системи соціального захисту населення відбувається протягом тривалого часу, який включає не тільки базову професійну підготовку у вищому навчальному закладі, але й відповідне професійне зростання безпосередньо у процесі службової діяльності. Виділимо два джерела поповнення кадрового резерву державних службовців, а саме: спеціалісти, які навчались за стандартом підготовки соціальних працівників, і спеціалісти, які в різних навчальних закладах здобули іншу первинну професію.

Кожне джерело комплектації кадрового резерву має свої позитивні й негативні аспекти. В обох зазначених варіантах формування державних службовців відбувається в процесі їхньої професійної адаптації та безперервного професійного зростання безпосередньо в державних установах системи соціального захисту населення. Але при цьому індивідуальні програми професійної адаптації та профе-

сійної кар'єри повинні суттєво відрізнятись. Якщо у відділи державної установи приходять фахівці соціальної роботи, то головна проблема полягає у тому, щоб вони в процесі адаптації, професійного зростання та поступового службового просування оволоділи загальними принципами функціонування державної служби, специфічними ціннісними орієнтаціями та державницьким типом менталітету, інформаційно-технологічними функціями, необхідними для реалізації основних завдань державних службовців тощо. Якщо до державної служби приходять спеціалісти з державного управління, то їм насамперед потрібно оволодіти специфічними знаннями та навичками відповідно до функціональної специфіки певного структурного підрозділу.

Ми створили модель навчання за стандартом компетентності соціального працівника, тобто за вимогами до державних службовців, які викладені у відповідному державному документі. В Україні таким документом є кваліфікаційні характеристики — державний документ, який вміщує перелік вимог до знань, умінь і навичок.

Професійно-кваліфікаційні вимоги до державного службовця — це вимоги до його професійних якостей, знань і умінь, які потрібні для успішного виконання відповідних посадових обов'язків. Вони також визначають сферу використання спеціаліста. Ці вимоги повинні відображатись у кваліфікаційній характеристиці, яка розробляється на кожен посаду [9, 66]. У свою чергу, професійно-кваліфікаційна характеристика посади державного службовця — це нормативний документ, який визначає обґрунтований перелік професійних завдань, обов'язків і повноважень фахівця, вимоги до його професійної підготовки, освітньої кваліфікації, досвіду практичної роботи [8, 349]. Професійно-кваліфікаційна характеристика встановлює місце посади у структурі органу державної влади на основі його правового статусу та основних завдань і відображає правовий статус державного службовця, зокрема права, повноваження, функціональні обов'язки, відповідальність та соціальні гарантії.

В основу розробки професійно-кваліфікаційних вимог до спеціаліста ми поклали методологію об'єктно-діяльнісного підходу [8, 350]. Сутність його полягає в тому, що ступінь відповідності співробітника професійно-кваліфікаційним вимогам визначається не тільки його знаннями, а й вміннями, які творчо використовуються при вирішенні практичних завдань, у тому числі і в нестандартних умовах під час службової діяльності.

На сьогодні типові професійно-кваліфікаційні характеристики (ТПКХ) посад державних службовців у сучасному державному управлінні виявляються недостатньо придатними для того, щоб бути використаними для оцінювання фахівців саме з погляду специфіки їхньої діяльності на конкретних посадах [1]. ТПКХ посад нині мають надто загальний характер. Під час формулювання вимог до посад різного рівня відповідальності дублюються описи діяльності та одномаїтно повторюється певний набір функцій без диференціації між посадами й органами, де працюють державні службовці. Крім того, для всіх рівнів посад від керівника управління праці та соціального захисту населення до спеціаліста II категорії встановлюється однаковий освітньо-кваліфікаційний рівень. При цьому не йдеться про специфічні знання, вміння та якості, потрібні для кожної посади.

Основними принципами формування професійно-кваліфікаційних характеристик нового покоління є:

- системний підхід до визначення кінцевої мети діяльності державного службовця, орієнтований на формування вмінь та особистісних якостей, які вирішують сукупність професійних і соціальних завдань;

- діагностичність кінцевої мети, що забезпечує можливість оцінки її досягнення;

- відображення в характеристиках випереджального характеру професійно-кваліфікаційних вимог;

- двокомпонентність кваліфікаційної характеристики — об'єднання в одному документі двох складових вимог до державного службовця: державної та відомчої [8, 348–349].

Формуючи професійно-кваліфікаційні характеристики, необхідно враховувати загальні вимоги до державних службовців, визначені законодавством, і необхідність володіння сукупністю знань і вмінь, що надавали б їм можливість:

- забезпечувати діяльність органу чи його структурного підрозділу відповідно до сучасних економічних, політичних та соціальних умов і вимог;

- поєднувати знання фундаментальних питань теорії з практикою, володіти сучасною методологією обґрунтування управлінських рішень з урахуванням загальнолюдських цінностей, інтересів особи, суспільства та держави;

- вільно орієнтуватись у питаннях законодавства, що стосуються сфери їх професійної діяльності;

- критично оцінювати і прогнозувати політичні, економічні, екологічні, культурні та інші події і явища;

- розуміти суть економічних відносин, зовнішньої та внутрішньої політики держави;

- володіти стилістикою офіційних документів і дотримуватися правил діловодства;

- уміло користуватися досягненнями інформаційних технологій;

- у разі службової необхідності відповідно до посадових обов'язків знати принаймні одну з іноземних мов на рівні професійного та побутового спілкування, тощо [7, 220].

Відповідно до посадової спеціалізації державний службовець у межах наданих йому повноважень мусить володіти вміннями аналізу конкретних проблем, прогнозувати наслідки своїх рішень, оперативно знаходити й застосовувати ефективні методи та засоби розв'язання існуючих та виникаючих проблем, пов'язаних з його професійною діяльністю.

Таким чином, формулювання вимог до професійних якостей, знань і вмінь, які необхідні для успішного виконання професійних обов'язків на відповідній посаді, дає можливість побудувати певну модель або профіль державного службовця системи соціального захисту населення.

Термін «модель» вживається як цілісний опис узгодження вимог соціально-економічної системи з можливостями їх виконання. Моделлю в даному разі служить професіограма, розроблена на певну посаду [2, 151]. Оцінювати за допомогою професіограм можливо не тільки фахівця, а й групу, професійний потенціал установи, можливо також робити порівняння, визначати слабкі сторони організацій, проводити необхідні варіації з оцінюваними ознаками, включаючи візуальне відображення результатів різними формами [62].

При визначенні критеріїв (професійно-кваліфікаційних вимог), які характеризують певну посаду, ми застосовуємо поняття «компетентність» — це вимірювані вміння, здатність, знання або поведінкова характеристика, необхідні для успішного виконання певної роботи [1, 38]. Тобто в професіограмі матимемо поєднання певних компетенційних характеристик.

Моделі спеціаліста можна розподіляти залежно від цілей їх побудови: модель ідеального спеціаліста, необхідного для певної сфери діяльності (у нашому випадку це система соціального захисту населення); модель реального спеціаліста, що фактично функціонує

у певній сфері діяльності; модель підготовки спеціаліста — сукупність оптимальних форм і методів, засобів впливу на студентів і слухачів, які забезпечують найповніше наближення випускників навчального закладу до моделі ідеального спеціаліста; модель перепідготовки спеціаліста (уявлення про спеціаліста, яким повинен стати кожен, хто пройшов перепідготовку); модель підвищення кваліфікації спеціаліста; модель абітурієнта, тобто сукупність тих властивостей, якими повинен володіти абітурієнт, щоб у процесі підготовки досягти моделі ідеального спеціаліста [3, 234–235].

При побудові спеціаліста М1 слід виходити з того, що якості особистості, знання, вміння та навички мають бути зорієнтовані на ті цілі, які найповніше забезпечують ефективне функціонування галузі, установи. У моделюванні фахівця державної служби можливі такі варіанти:

— до моделі діяльності державного службовця може входити опис видів професійної діяльності, сфери і структури професійної діяльності, ситуацій професійної діяльності та засобів їх вирішення, зокрема типові професійні завдання і функції, професійні ускладнення, типові установки [5, 89–92];

— до моделі особи державного службовця можуть включатися потрібні якості і властивості працівника. Модель особи державного службовця становить собою опис сукупності його якостей, що забезпечують успішне виконання завдань у сфері державного управління. До кожного виду професійної діяльності бажано добирати й розробляти певні особистісні якості;

— модель державного службовця може бути різною для молодого початківця і досвідченого успішного спеціаліста. Одні автори вважають, що краще будувати модель діяльності і особи вже середнього «досвідченого спеціаліста», інші — що в професіограмі слід завищувати вимоги та розраховувати лише на ідеального, а не на середнього працівника [4];

— модель державного службовця має включати компоненти, які впливають на ефективність діяльності і забезпечують контроль за нею, легко діагностуються, створюють можливість втручання та корекції;

— моделі державних службовців, що мають одну й ту саму спеціальність, але які отримали різні спеціалізації, можуть дуже відрізнятися [6].

Зазначимо, що під час побудови типової моделі фахівця системи соціального захисту населення слід враховувати або ж поєднувати:

характеристики професії соціального працівника, специфіку органу, особливості певної посади, професійно важливі знання, вміння та особистісні якості, необхідні для успішної і результативної роботи працівника, а також те, що соціальні працівники є державними службовцями. Необхідно, щоб особистісні властивості орієнтувалися на ефективне функціонування як системи соціального захисту населення загалом, так і самого державного службовця як елемента цієї системи.

Крім того, потрібно зважати на те, що для соціально-професійної групи державних службовців притаманний надзвичайно довготерміновий процес професіоналізації та професійного зростання. Якщо професійна кар'єра абсолютної більшості робітників має відносно невелике число сходінок до вершин професіоналізму, які вони долають приблизно за перші три-п'ять років своєї трудової діяльності, то горизонти професійної кар'єри державних службовців — соціальних працівників надзвичайно широкі: десятки років безперервного професійного зростання та службово-статусного просування. Це ставить особливі вимоги до базової професійної підготовки кадрового резерву державних службовців (акцент на формування високого загальнонаукового потенціалу, розвиток особистісних здібностей, вміння самостійно працювати з інформацією, постійно поповнювати й оновлювати свої знання); до ціннісних орієнтацій (готовність до постійної конкурентної боротьби за більш високі статус і посаду) і до механізму мотивації (особлива роль так званих «відстрочених» стимулів, пов'язаних з перспективами службового просування).

Освещаются особенности профессионализации государственных служащих системы социальной защиты населения в зависимости от источников их пополнения. Раскрываются содержание, структура профессиональных характеристик, а также теоретико-методологические подходы по созданию их моделей.

Ключевые слова: социальная защита, государственный служащий, квалификационное требование.

The features of the professionalism of the state employees and the sources of it replenishment are opened in the article. The content, structure of the professional and qualification characteristic and the theoretical and methodology approaches for creation their models are shown.

Key words: state employees, qualification characteristic.

Література

1. Вишневський А., Хмельницька О. Застосування моделі та профіль компетентності для управління персоналом в системі державної служби // Вісник ДСУ. - 2004. - № 4. - С 38-44.

2. Липовська Н. А. Соціально-психологічний потенціал митників: діагностика та управління: монографія. — Д. : АМСУ, 2005. — 225 с

3. Літовченко Б. В., Тимчак Т. І. Удосконалення системи кадрового добору та відбору фахівців за допомогою психологічних інструментів для сфери митної справи у процесі міжнародної співпраці та європейської інтеграції // Митна політика України в контексті європейського вибору. — Д., 2003. - С. 234-235.

4. Марценюк О. О. Соціально-психологічна компетентність як професійна характеристика митника в контексті європейського вибору // Митна політика України в контексті європейського вибору. — Д., 2003. — С. 238-240.

5. Мачулина И. И. Формирование модели специалиста XXI столетия как социокультурная проблема // Грані. — 2006. — № 5. — С. 89—92.

6. Мостовая И. Профессиография в подборе персонала, или какой работник вам нужен // Справочник кадровика. — 2005. — № 2. — С. 73—78.

7. Нафієв Р. Є. Застосування професіограм у формуванні моделі ефективного спеціаліста // Держава та підприємництво. — 2006. — № 6. — С 219-221.

8. Оболенський О. Ю. Державна служба: Підручник. — К. : КНЕУ, 2006. - 472 с

9. Сороко В. Побудова механізму оцінок ділових і професійних якостей державних службовців // Вісник державної служби України. — 2004. — № 1. - С 65-76.