

List of references

1. **Bashtannyk V.** Transformatsiia derzhavnoho upravlinnia v konteksti yevropeyskykh intehratsiinykh protsesiv : monohrafiia / V. V. Bashtannyk. – D. : DRIDU NADU, 2010. – 390 s.
2. **Bytiak Yu. P.** Derzhavna sluzhba v Ukraini: orhanizatsiino-pravovi zasady: monohrafiia / Bytiak Yu. P. – Kh. : Pravo, 2005. – 304 s.
3. **Derzhavne upravlinnia v Ukraini: naukovi, pravovi, kadrovi ta orhanizatsiini zasady : navch. posib. / kol. avt. za zah. red. N. R. Nyzhnyk, V. M. Oluika.** – L. : Lviv. politekhnik, 2002. – 352 s.
4. **Konstytutsiia Ukrainy : pryiniata na piatii sesii Verkhovnoi Rady Ukrainy 28 cherv. 1996r. // Vidom. Verkhovnoi Rady Ukrainy.** – 1996. – № 30. – St. 141.
5. **Pro Kontseptsiiu rozvytku zakonodavstva pro derzhavnu sluzhbu v Ukraini : Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 20 liut. 2006 r. № 140/2006.** – Rezhym dostupu : www.portal.rada.gov.ua.

Надійшла до редколегії 11.03.15

УДК 35.082.4:35.088.6(100)

Олександр ТЕРЕНТЬСВ

Національна академія державного управління
при Президентіві України

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

**ПРОФЕСІЙНИЙ ПРОСТІР ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ:
ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ, ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ
ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ В УКРАЇНІ**

На основі авторського визначення поняття та структури професійного простору державної служби розробляються концептуальні положення стосовно управління ним, а також практичних напрямів удосконалення означеного простору. Пропонуються критерії розвитку професійного простору державної служби.

Ключові слова: професійний простір державної служби, професійне середовище державної служби, управління професійним простором державної служби.

Александр Терентьев. Профессиональное пространство государственной службы: определение понятия, основы управления и направления совершенствования в Украине

На основе авторского определения понятия и структуры профессионального пространства государственной службы разрабатываются концептуальные положения относительно управления им, а также практических направлений по совершенствованию указанного пространства. Предлагаются критерии развития

профессионального пространства государственной службы.

Ключевые слова: профессиональное пространство государственной службы, профессиональная среда государственной службы, управление профессиональным пространством государственной службы.

Oleksandr Terentjev. Professional space of civil service: definition of the concept, fundamentals of management and directions of perfection in Ukraine

The conceptual principles regarding the management as well as practical ways to improve the mentioned space are developed on the base of the author's definition of space and structure of professional civil service. Professional development criteria of civil service space are offered.

Key words: civil service professional space, civil service professional environment, civil service professional environment management.

Актуальність теми дослідження обумовлена декількома обставинами. В умовах цивілізаційних процесів глобалізації істотно зростає соціальна ціна професійної управлінської діяльності, посилюється взаємозв'язок суспільства й держави, що докорінно змінює її місце і роль у системі державного управління. Держава як соціальний інститут і суб'єкт управління під тиском зовнішнього середовища змушена зазнавати принципів змін. Докорінні перетворення повинні відбуватися і у внутрішньоорганізаційних відносинах публічної служби, яка має професійно виконувати соціальні функції держави. Об'єктивно необхідним стає формування й розвиток системи м'якого, опосередкованого управління соціальними процесами, що відбуваються в професійному просторі державної служби. В умовах реформування системи державного управління в Україні все більш очевидним стає той факт, що професійна управлінська діяльність державної служби не відповідає соціальним параметрам. Унаслідок цього в основу модернізації державної служби України об'єктивно закладена ідея цільової переорієнтації діяльності всієї її системи за принципами соціальної ефективності та відповідальності перед суспільством.

Для вирішення проблемної ситуації в цій сфері необхідний новий інтегративний підхід до об'єкта управління. Таким об'єктом управління є професійний простір державної служби, здатний прискорювати або сповільнювати процеси професійного становлення службовців, підвищувати або знижувати ефективність прийнятих управлінських рішень. Реформа державної служби, зокрема, має знайти свою конкретизацію у формуванні соціально-управлінської складової його діяльності і, перш за все, у формуванні соціально орієнтованого, професійного за своїм характером професійного простору.

За всієї різноманітності та численності наукових робіт з проблем державної служби її професійний простір як соціальний феномен не був предметом фундаментального дослідження, що пов'язано як зі

складністю самого явища, так і з не розробленістю понять «професійний простір» та «професійне середовище». Проблеми професійного середовища державної служби досліджені в наукових працях Л. В. Лежніної, В. А. Мальцева, Г. В. Руденко, С. О. Тихоніної, І. В. Шпекторенка, а різні аспекти державної служби як професії – у наукових працях О. В. Антонової, Т. Е. Василевської, Н. Т. Гончарук, Н. М. Драгомирецької, Т. І. Пахомової, С. М. Серьогіна, Н. А. Липовської, С. К. Хаджирадєвої, І. І. Хожило, І. І. Шпітуна, А. О. Деркача, О. І. Турчинова, В. Л. Романова, К. В. Дахно. Вагомий внесок у дослідження фундаментальних основ просторового підходу в науці зробили О. О. Богданов, К. Левін. Проблеми соціального простору, його взаємодії з іншими просторами та середовищами розглядали Д. Л. Агранат, М. Л. Баграмянц, Л. І. Божович, В. Г. Виноградський, І. К. Джерелієвська, Г. Є. Зборовський, О. Є. Ніколаєва, Г. І. Осадча, Т. О. Прокопенко, Г. В. Мірзоян, Л. М. Мітіна, В. Б. Устьянцев, В. Г. Черніков, С. А. Шавель; західні вчені П. Сорокін, П. Бурдє, Т. Парсонс, Н. Луман, Н. Еліас. Теоретичні та практичні аспекти формування особистого та робочого простору організації досліджували Д. Л. Андерсон, М. С. Андерсон, А.-С. Г. Антоніо, Дж. М. Брайсон, Л. Бренхем, Ш. С. Вейсман, Х. Гуд, Р. Б. Кейгл, Б. С. Кросбі, К. Л. Купер, Дж. Френд, Н. Форстер, Л. Б. Харт, А. Хіклін, Д. Янкович.

Проблема структури, теоретичних основ формування та критеріїв розвитку професійного простору державної служби в сучасному суспільстві як самостійна проблема у відомих нам джерелах не досліджувались. Актуальними залишаються питання внутрішньої побудови професійного простору, визначення його характеристик, теоретичних та практичних аспектів управління професійним простором державної служби.

Мета статті – визначити поняття «професійний простір», його побудову, основи управління та напрями вдосконалення професійного простору державної служби в Україні.

На основі використання методології соціального простору встановлено, що професійний простір є особливою формою суспільного та професійного буття, багатовимірною системою соціальних координат, комплексним соціальним об'єктом, підпростором, складовою соціального простору, простором прояву та відтворення професійних відносин певного змісту та якості, побудованого на принципах диференціації і розподілу, сформованого сукупністю властивостей суб'єктів простору. Це – простір життєвого світу людини, деякий фрагмент позначення фізичного простору-часу в професійному житті людини. Це – олюднена категорія, поле взаємодій, подій, професійних (соціально-професійних) змін, що

виражає специфіку організації професійного життя та існує як загальна професійна форма інтеграції, як сукупність конкретних умов життєдіяльності людини в професійній сфері [1; 2].

Основними методологічними підходами до інтерпретації професійного простору є переважно системний, просторовий, суб'єктний та комунікативний, які в більшості випадків поєднують один одного. Отже, професійний простір державної служби – це сукупність властивостей професії, що обумовлює пристосованість та включеність особистості до реалізації особистих та професійних цілей насамперед в аспекті формування й розвитку її соціальних, психічних, фізичних та професійно важливих якостей, визначається соціальними параметрами та нормативно-правовими умовами професійної діяльності державного службовця.

Складовими професійного простору державної служби визначено такі підпростори: нормативно-правовий; інституційний (організаційно-технологічний (організаційний простір, професійне середовище державного органу)); мотиваційний; просторово-стратифікаційний (життєвий, простір життєдіяльності, кар'єрний, службовий тощо); підпростір «комунікативна та культурна сфери»; підпростори різних настанов, орієнтацій та компетентності персоналу. Конструюючи професійний простір державної служби, вищі керівники державної служби України повинні розуміти його як антропогенний та антропоцентричний, багатовимірний, побудований на принципах диференціації і розподілу, сформований сукупністю властивостей простір, як поле об'єктів та суб'єктів державної служби або сукупність об'єктивних стосунків означених об'єктів та суб'єктів. І на цій основі керівникам слід будувати систему відносин, об'єктивних зв'язків між суб'єктами самого інституту – державними службовцями та державною службою, з одного боку, та іншими суб'єктами (держава, громадські організації, споживачі послуг та ін.) – з іншого.

Завдяки аналізу нормативно-правових основ сучасного професійного простору державної служби України встановлено порушення його антропоцентричності. Не використовуються можливості кадрових переміщень, стажувань з метою вдосконалення професійно важливих якостей державних службовців та їхнього професійного досвіду. Зовнішнє мотивування діяльності не отримало належної реалізації головним чином через брак політичної волі та хронічне недофінансування державної служби. На практиці не завжди зберігається можливість дотримання пріоритету людських прав та інтересів над інтересами державної служби, державного органу або його керівництва. Не створені надійні механізми дотримання принципу професіоналізму, позапартійності та деполітизації на державній службі. За керівниками державних органів зберігається

вирішальний вплив на кадрові питання, що відкриває шлях до зловживань, непотизму, непрозорості, суб'єктивності, протекціонізму та корупції. Відбувається нехтування професійними якостями в роботі з кадрами, спостерігається стабільно велика плінність кадрів. Професійний простір державної служби України не сприяє формуванню достатнього обсягу просторово-стратифікаційного підпростору державної служби. Формування професійного простору здійснюється з недостатнім урахуванням детермінант розвитку соціального простору [4].

На підставі концептуальних засад конструювання та емпіричного оцінювання професійного простору державної служби України запропоновано критерії його розвитку: складність (багатовимірність) та структурованість; обсяг; глибина; щільність; динамічність; змінність; процесуальність (має протяжність у часі); соціальна цінність (значущість).

Управління професійним простором державної служби – це управління сукупністю конкретних умов професійної діяльності, що визначають рівень взаємодії державних службовців з державною службою, характер регулювання професійних процесів і явищ, міру самореалізації та розвитку людини в ній. Процес циклу управління професійним простором державної служби є циклічним, тобто таким, що повторюється (цикли змінюються один за іншим), безперервним (завершується один і починається інший цикл), стійким (схема циклу управління не змінюється), необхідним (немає іншого способу цілеспрямованого управління в соціальних системах) [3]. Отже, цикл управління має всі ознаки закономірності. Процес управління професійним простором державної служби складається з основних функцій: планування, організації, мотивації, контролю – та додаткових: комунікативної (інформаційної), розвивальної, прийняття рішень (координуючої). Об'єктом управління в означеному процесі є професійний простір державної служби.

У процесі управління професійним простором державної служби важливими є інституційні (організаційно-технологічні) аспекти означеного управління в умовах державного органу. *Професійне середовище державного органу* – цілісність соціальних відносин учасників професійної діяльності, обумовлена наочно спрямованим характером їх взаємодії, сукупність компонентів соціальної організації державних органів, ціннісно-нормативна основа, що впливають на результативність їх діяльності, а також на рівень і спрямованість професійної самореалізації особистого потенціалу персоналу органів державної влади. У межах цих відносин формується професійний порядок, умови професійної діяльності та професійної самореалізації працівників. Встановлено, що професійне середовище державних

органів – це інституційний підпростір професійного середовища, основні взаємопов'язані функції якого (адаптаційна, функція соціальної інтеграції, інформаційна, мотиваційно-стимулююча) реалізуються в процесі конкретної професійної діяльності керівників державних органів та служб персоналу.

Для вдосконалення управління професійним простором державної служби України запропоновано відродити систему професійної орієнтації молоді. Реформування державного управління в Україні змінює роль професійного середовища державних органів, сучасних керівників державної служби та керівників державних органів. Це вимагає відмови від формалізованих стосунків у процесі формування та функціонування професійних середовищ державних органів, під час аналізу та формування нової інформації, знань і професійного досвіду, до стратегічного розвитку організацій та їх персоналу на основі неформальних та гнучких систем, заснованих на розвиткові комунікацій, міжособистісних стосунків і взаємовідносин. Існуючі уявлення про професіоналізм у сучасних умовах повинні відповідати соціальним параметрам, соціальному замовленню. Є можливим використання компонентів стратегії управління персоналом, «моделі, що навчає», для вирішення проблеми нерационального використання можливостей професійно підготовлених кадрів державної служби. Реалізація означеної моделі вимагає від керівників державних органів нових компетенцій у процесі реалізації функцій професійного середовища державного органу, відповідальності, позавідомчого, громадського контролю за їхньою діяльністю.

Важливою умовою раціонального використання потенціалу керівних кадрів є встановлення зв'язку між отриманою кваліфікацією та професійною оцінкою, матеріальним і моральним стимулюванням та вдосконаленням їхнього професійного рівня; одночасно слід створювати нормативно-правові, інституційні (організаційні), мотиваційні, ціннісно-настановні, культурні та інші передумови професійної активізації державних службовців.

На основі отриманих результатів дослідження пропонуємо ряд практичних рекомендацій, розрахованих на вдосконалення нормативно-правової бази з проходження державної служби в Україні:

– у ст. 20 «Вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби» проекту Закону України «Про державну службу» (редакція станом на 16 лютого 2015 р.) передбачити оцінювання не тільки професійної компетентності, а й розуміння кандидатом принципів державної служби як ціннісних настанов. У цій же статті зафіксувати необхідність під час добору на державну службу прогнозування поведінських якостей, ініціативності кандидата та

його здатності підкорятися досить жорстким обмеженням та стандартам професійної поведінки в межах відносної (тобто початкової) професійної придатності. У статті також відобразити норму, що культура обміну професійною компетентністю та професійним досвідом у державному органі розуміються як ціннісна настанова. У ст. 46 «Підвищення професійної компетентності державного службовця» закону (п. 4) передбачити можливість підвищення професійної компетентності державним службовцем за власною ініціативою;

– на зміну п. 2.3 Типового порядку оцінювання результатів службової діяльності державних службовців (наказ Нацдержслужби України від 5 березня 2012 р. № 46) оцінюванню підлягатимуть не тільки результати службової діяльності державних службовців, а й особисті та професійні переваги працівника як спеціаліста; можливості вдосконалення роботи; професійна задоволеність та позитивне ставлення до роботи; додаткові професійні потреби. Усі керівники, які працюють на державній службі України, повинні підлягати оцінюванню;

– внести до Типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців (наказ Нацдержслужби України від 13 вересня 2011 р. № 11) такі зміни: до п. 3 типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців міністерств, інших центральних органів виконавчої влади (директор департаменту, заступник директора департаменту, заступник директора департаменту – начальник відділу, начальник самостійного управління (самостійного відділу), заступник начальника самостійного управління – начальник відділу, начальник управління в складі департаменту, відділу в складі управління (завідувач сектору в складі самостійного відділу), заступник начальника управління в складі департаменту, відділу в складі управління, начальник відділу у складі департаменту, відділу в складі самостійного управління (завідувач сектору у складі департаменту, самостійного управління та самостійного відділу). У розділ «Завдання, обов'язки та повноваження» означених вище посад додати таке: комплексно поєднувати в процесі управління нормативно-правові, інституційні, просторово-стратифікаційні та ціннісні й особистісні фактори у процесі професіоналізації кадрів державної служби. Аналогічну посадову компетенцію закріпити у п. III «Керівник служби персоналу» Положення про службу персоналу державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим або їх апарату, затвердженим Наказом Національного агентства України з питань державної служби № 45 від 5 березня 2012 р.

Список використаних джерел

1. **Бурдые П.** Социология политики : пер. с фр. / П. Бурдые / сост., общ. ред. и предисл. Н. А. Шматко. – М. : Socio-Logos, 1993. – 336 с.
2. **Виноградский В. Г.** Социальная организация пространства / В. Г. Виноградский // Философско-социологический анализ. – М. : Наука, 1988. – 187 с.
3. **Зборовский Г. Е.** Пространство и время как формы социального бытия / Г. Е. Зборовский ; [отв. за вып. В. М. Семенов] ; Свердлов. юрид. ин-т. – Свердловск, 1974. – 222 с.
4. **Липовська Н. А.** Соціально-просторові детермінанти розвитку громадянського суспільства в Україні / Н. А. Липовська // Публічне управління: теорія та практика : наук. зб. ; журнал Асоціації докторів наук з державного управління. – 2009. – № 1. – С. 141 – 148.

List of references

1. **Burde P.** Sotsiologiya politiki : per. s fr. / P. Burde / sost., obsch. red. i predisl. N. A. Shmatko. – М. : Socio-Logos, 1993. – 336 s.
2. **Vinogradskiy V. G.** Sotsialnaya organizatsiya prostranstva / V. G. Vinogradskiy // Filososfsko-sotsiologicheskii analiz. – М. : Nauka, 1988. – 187 s.
3. **Zborovskiy G. E.** Prostranstvo i vremya kak formy sotsialnogo byitiya / G. E. Zborovskiy ; [otv. za vyip. V. M. Semenov] ; Sverdl. yurid. in-t. – Sverdlovsk, 1974. – 222 s.
4. **Lypovska N. A.** Sotsialno-prostorovi determinanty rozvytku hromadianskoho suspilstva v Ukraini / N. A. Lypovska // Publichne upravlinnia: teoriia ta praktyka : nauk. zb. ; zhurnal Asotsiatsii doktoriv nauk z derzhavnoho upravlinnia. – 2009. – № 1. – S. 141 – 148.

Надійшла до редколегії 20.03.15