

С. В. Адамчук,
здобувач, Інститут Законодавства Верховної Ради України, м. Київ

АКТУАЛІЗАЦІЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

S. Adamchuk,
applicant of the The Legislation Institute of the Verkhovna Rada of Ukraine

UPDATING OF HUMAN RESOURCES AS A FACTOR OF CIVIL SERVICE

Стаття присвячена осмисленню актуалізації кадрового потенціалу як чинника професіоналізації державної служби та корпусу державних службовців. Автор пропонує низку цікавих думок та цю проблему, що набуває статусу виклику сьогодення. Серед іншого у публікації наголошено на важливості дослідження визначення здатності державного службовця до випереджального відображення дійсності, у т. ч. професійно проектувати та організовувати діяльність та організаційну поведінку співробітників. Доведено доцільність дворівневої періодизації професійної підготовки службовця. Здійснено аналіз окремих складових кадрового потенціалу (інтегральна характеристика накопичених та незатребуваних (прихованих) професійно-особистісних можливостей і здібностей працівників апарату державних органів; можливість кар'єрного зростання персоналу державної служби та реалізації його професійних знань та умінь; процес задіявання ще не реалізованих здібностей персоналу (резерв) до ефективного виконання завдань та функцій органу державної влади мають стати предметом професіоналізації корпусу державних службовців та державної служби як соціальної макросистеми в цілому). Зосереджено увагу на подвійній побудові процесу самореалізації державного службовця, що проявляється у самовираженні та самоутвердженні.

This article is devoted to understanding the mainstreaming of human resources as a factor of civil service and civil servants. The author offers a number of interesting ideas and the problem that acquires the status of a call today. Among others in the publication stressed the importance of research you determine the ability of civil servants to anticipatory reflection of reality, including professional design and organize activities and organizational behaviour of employees. The expediency of a two-tier periodization training officer is proclaiming. The analysis of individual components of human resources (integral characteristic accumulated and unclaimed (hidden) professional and personal capacities and abilities employees of state agencies, the possibility of career civil service staff and implementation of professional knowledge and skills, the process is not yet implemented actuation capabilities of staff (reserve) to the effective implementation of the objectives and functions of the government must be subject professionalization of civil servants and public service as a whole macro-social). Focus on building a dual process of self-realization of a civil servant, manifested in self-expression and self-assertion.

Ключові слова: кадровий потенціал, професіоналізація державної служби, професійна підготовка службовця, самоутвердження, самореалізація, кар'єрне зростання.

Key words: human resources, professionalization of the civil service, employee training, self-determination, self-realization, career.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Складність взаємозв'язків політичних, соціальних, економічних, суспільних процесів в державі та суспільстві формує запит на управлінців нового покоління. На сучасному етапі державному службовцю недостатньо бути штатною одиницею органу влади, оскільки нині актуальності набуває його специфічний статус посередника між державою та громадянами, які очікують від нього компетентного вирішення їх проблем, запитів тощо. У зв'язку з цим проблема актуалізації кадрового потенціалу набуває статусу виклику сьогодення, адже саме цей чинник безпосередньо впливає на рівень професіоналізації системи дер-

жавної служби в цілому та кожного чиновника-професіонала зокрема.

Сучасна епоха та виклики, що постали перед Українською державою у XXI ст., актуалізують необхідність розробки та застосування нових технологій та пошуку дієвих способів підвищення ефективності оптимізації кадрового потенціалу управлінських кадрів. На нашу думку, це необхідно передусім для оцінювання індивідуальності особистості кожного професіонала на державній службі з метою виявлення можливостей максимального прояву ним своїх творчих здібностей у професійній діяльності на посаді.

МЕТА СТАТТІ

Аналіз наукових досліджень свідчить про зростаючий інтерес науковців до проблеми об'єктивності, актуалізації та використання кадрового потенціалу на державній службі. Однак вітчизняна державна служба все ще ігнорує такий потужний чинник своєї ефективності та результативності. Саме тому метою статті є аналіз кадрового потенціалу як чинника професіоналізації державних службовців.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Професіоналізація управлінської діяльності нині виступає однією із стійких тенденцій не лише вітчизняного, а й світового розвитку сфери державного управління та системи державної служби не потребує обґрунтування.

Підхід до управління з позицій соціальної філософії як до соціокультурного процесу в умовах функціонування Української держави у XXI ст. набуває сутності визначального фактору стратегічного значення. Саме тому проблема професіоналізму та якості державного управління мають безпосередньо аналізуватись крізь призму реалізації кадрового потенціалу в органах державної влади.

Динамізм розвитку одних країн та застійність інших є очевидним свідченням та безпосереднім наслідком рівня якості управління. Очевидно, що нині необхідно отримувати чіткі відповіді на такі гострі для суспільства запитання: які соціально значимі цінності створюються сьогодні працею управлінців та чиновницьким апаратом; наскільки державні службовці є професійними та ефективними у взаємодії з іншими соціальними та професійно-кваліфікаційними групами в межах конкретних систем управління; чи можливо і чи потрібно здійснювати вимірювання якості та ефективності власної управлінської діяльності [1, с. 211].

Чіткість відповідей на такі запитання набуває надзвичайної важливості, якщо виходити з того положення, що якість життя громадян країн безпосередньо залежить від якості професіоналізму людей, зайнятих управлінською діяльністю у сфері державного управління та в системі державної служби. Очевидно, що така постановка питання актуалізує проблему як професійності професійних зусиль державних службовців, так і якісних характеристик їх правової та моральної самосвідомості, що безпосередньо впливає на розуміння ними своєї соціальної відповідальності не лише перед нинішнім поколінням українців, а й перед наступними поколіннями співвітчизників.

Ми поділяємо думку науковців про те, що саме у сфері державного управління особливого значення набуває здатність державного службовця до випереджального відображення дійсності, у т.ч. професійно проєктувати та організовувати діяльність та організаційну поведінку співробітників.

Проведений аналіз свідчить, що науковці акцентують увагу на обов'язковості дотримання чотирьох принципів вихідних позицій для визначення ознак професіоналізму в системі державної служби, а саме [1, с. 217—218]:

— Обов'язково персоніфіковане, людське вимірювання кадрового потенціалу в контексті сильних та слабких сторін професійної діяльності на державній службі. У зв'язку з цим, стає очевидним, що саме службовець з його розвинутими психологічним, соціокультурним потенціалом стає основним соціальним індикатором професійного традиційно-досвідченого стилю управління.

— Чітке розуміння відмінностей та взаємодоповнюваності пізнавальної та перетворюючої функцій свідомості керівника будь-якого рівня управління. Кожна з них є своєрідним наповненням змісту визначення поняття "професіоналізм", яке передбачає обов'язковість об'єктивності наявних в державного службовця психологічних рис та соціокультурних навичок, необхідних для ефективної професійної діяльності на державній службі.

— Обов'язково врахування сучасної тенденції, яка полягає у зміщенні значимості детермінантів соціальної системи управління від технічних і технологічних до інформаційних, соціальних та інтелектуальних факторів. Нині формується якісно нове державне управління, засноване на використанні сучасних наукових знань. Саме тому професіоналізм у сфері державного управління має визнаватись інтелектуальною особливістю державного службовця за умови обов'язкового розгортання кадрового потенціалу.

— Визначення ролі та значення засобів та методів управління, досконалості взаємних зобов'язань сторін (правових, функціонально-організаційних, морально-етичних),

що забезпечують соціальний порядок та інтеграцію елементів між собою та системою. При цьому принципово значимість набуває здатність керівника забезпечити продуктивність та гармонійність відносин у форматах "особистість чиновника — орган державної влади як соціальна мікросистема", "керівна система (керівник) — керівана система (підлеглий службовець)" з метою не лише мінімізації відчуженості між ними, а й максимізації проявів прихованого професійно-особистісного потенціалу.

Зростаюча інваріантність алгоритмів діяльності державних органів управління знизу доверху обумовлює персональну відповідальність державних службовців за результатами прийнятих ними рішень [2, с. 5].

Г.В. Атаманчук зауважує, що потрібно не перебільшувати, і не применшувати можливості та значення управління в людському суспільстві, а вивчати його, осмислювати, розвивати, освоювати, удосконалювати, використовувати, вивіряти в реальному житті і в реальних взаємовідносинах людей [3, с. 8].

Сучасна управлінська діяльність є комплексним явищем з великою кількістю елементів, їх складною структурою і різноманітними взаємозв'язками з іншими явищами. В одному напрямі, на думку Г.В. Атаманчука, вона обумовлена соціальним призначенням, філософією та ідеологією різних видів управління їх суб'єктами, цілями, що реалізуються, і відповідно використовуваними ресурсами. В іншому — визначається станом і розвинутістю людської культури в цілому, наявними у розпорядженні людей матеріальними і духовними знаряддями, засобами, інструментами та технологіями освоєння природного і соціального світу. Багато що в ній, на думку цього вченого, і ми поділяємо її, залежить від підготовки людського потенціалу, його знань, ідеалів, сповідуваних цінностей, таланту, традицій і звичаїв, навичок, національного досвіду, психологічних установок тощо.

В управлінській діяльності перелетена майже вся багатоманітність людської життєдіяльності: психіка людини й технологічні вироби; внутрішні спонукальні мотиви і зовнішні примусові регулятори; інтерес та інформація; евристичні здібності та елементарні фізичні зусилля; наукові знання і персональний досвід; інтуїція і математичні прорахування; правове регулювання і свобода пошуку; сучасний комп'ютер і звичайна грамотність; космічні системи зв'язку і вміння слухати та чути один одного; навички командувати і готовність підкорятись [3, с. 9—10].

Саме тому освоєння всього багатства управлінської діяльності автоматично означає необхідність оволодіння мистецтвом краще управляти, тобто приносити ще більшу користь громадянам та державі.

Очевидно, що за такого підходу професіоналізм в управлінні постає складним комплексним, багатоаспектним явищем. Воно менше всього зводиться до оволодіння технологіями управлінської діяльності (формами, методами, стадіями, процедурами тощо), оскільки, на думку Г.В. Атаманчука, управління завжди пов'язане з цілепокладанням, владою та ресурсами. У професіоналізмі управління мають поєднуватися і проявлятися всі риси особистості; вся її людська сутність. Це необхідно тому, що на відміну від інших спеціалістів, управлінець "конструює" життя людей і, очевидно, вкладає в цю справу свої уявлення про ідеали й цінності, про добро і зло, про істинне та хибне, про реальне та ілюзорне тощо [3, с. 341—342].

У зв'язку з цим, ми поділяємо думку цього російського вченого про доцільність поділу професійної підготовки службовця на два рівня (періоди), а саме:

— доуправлінську, тобто підготовку до переходу людини в суб'єкт управління, яке носить в основному освітній (теоретичний) характер;

— власне управлінську, яка набувається службовцем під час професійної діяльності на державній службі і доповнюється практичним досвідом, виникаючи під впливом усіх факторів, що реально проявляються і в середовищі управління в цілому, і в кожному суб'єкті управління зокрема [3, с. 341—342].

Згідно з такою градацією, доцільно визначити два рівні рис, за якими має розвиватись кадровий потенціал як кожного державного службовця зокрема, так і державної служби в цілому. Такими рівнями є:

1) первинні, початкові риси, бажані (актуальні) для людини, яка претендує на виконання професійної діяльності в управлінні. Вони формуються на базі особистісних обдарувань та здібностей. До них відносяться:

— загальнокультурний аспект: загальна освітня підготовка; цільові й ціннісні життєві орієнтації; досвід спілкування з людьми; певні етичні й естетичні установки; культура мовлення;

— діловий (професійно-управлінський) аспект: компетентність в питаннях управління у відповідній сфері; трудова активність, перевірена практикою; досвід суспільної, державної діяльності; дисциплінованість; сформоване почуття відповідальності за результати праці; уміння підвищувати свою кваліфікацію;

— особистісний аспект: моральна стійкість, чесність, самостійність, розвинута воля, рішучість, ініціативність, комунікабельність, надійність;

2) риси, що формуються, набуваються в процесі виконання управлінської діяльності накопичення досвіду та здійснення управлінської кар'єри. Зрозуміло, що не кожний службовець неодмінно може чи повинен володіти усім цим набором вищевказаних рис. Але сам їхній склад створює відомі напрями й обмеження, у межах яких є сенс вести пошук, відбір та підготовку людей, бажаних для управління. Якщо немає загальнокультурного розвитку, якимось незручно (а то і соромно) зустрічатися з таким управлінцем і вислуховувати його точку зору, судження і рішення з тих чи інших питань. За відсутності чи за браком ділових рис управлінець в очах оточення виглядає дилетантом, недоучкою, профаном з відповідним сприйняттям всіх його доручень. Слабкість особистісних рис, не говорячи вже про негативні риси, веде до того, що управлінець не вірять, його остерігаються, до нього відносяться насторожено, без всякої поваги [3, с. 342—343].

Сучасний державний службовець-професіонал — це не лише якісна підготовка до діяльності на певній посаді, навички і вміння у застосуванні наявних знань, володіння новітніми технологіями вирішення професійних завдань, а й наявність певних особистісних рис, які вміло об'єктивуються та використовуються у професійній діяльності на державній службі.

Кадри управління повинні вміти: провести оцінку проблемної ситуації в суспільному житті; виміряти економічні, соціальні, політичні, духовно-культурні процеси в їх інтегральній єдності; виявити основні закономірності й тенденції розвитку; поставити цілі (найближчі, середньо термінові, стратегічні); вибрати сукупність методів їх поетапного досягнення; створити оптимальні організаційні, структури управління (формальні й неформальні), керуючись при цьому принципами побудови і проектування соціальних організацій, що дозволяє управлінцю правильно організувати робочі місця, уточнити їх функції, права, повноваження та відповідальність, знайшовши ресурси управління, серед яких соціальні є першочерговими.

Будучи вирішальними, соціальні пріоритети в управлінні виступають не лише основним фактором цілепокладання (якість життя — найвища ціль суспільного розвитку), а й сучасним механізмом отримання суспільно значимого економічного результату. Саме тому управлінські кадри зобов'язані вміти не лише визначити соціально важливі цілі, а й застосовувати соціальні технології, здатні забезпечити прийняття виваженого управлінського рішення, оцінити його ефективність, провести корекцію нового циклу безперервного управлінського процесу.

Сучасні кадри державного управління зобов'язані володіти: сукупністю способів, методів, засобів не лише діагностики проблемної ситуації, проектування соціальних систем, їх інновацій, а й уміти прогнозувати та моделювати багатоманітність наслідків (економічних, соціальних, політичних, духовно-культурних) управлінських рішень, що приймаються, які поєднують у собі як досягнення більш високого рівня життя, так і високого господарського, комерційного, суспільного результату.

Державні службовці на сучасному етапі професійної діяльності зобов'язані володіти: теорією та методикою науки соціального управління, її основними законами і принципами, всією багатоманітністю застосовуваних методів; технологіями прийняття управлінських рішень, інновацій як об'єкта, так і суб'єкта управління; принципами побудови й розвитку соціальних організацій [4, с. 357—358].

При цьому важливо брати до уваги причини коригування, щоб врахувати не лише сутнісні зміни особистісних особливостей, а й спрямованість сформованих нових особистісних особливостей. Очевидно, що певні особливості

особистості є вродженими і залишаються незмінними впродовж всього життя, тому висунуті соціумом вимоги часто примушують особистість "гасити" чи, навпаки, проявляти особливості та демонструвати невластиву їй активну поведінку [5, с. 9—10].

Самоорганізація індивідуума (як єдності індивіда, особистості та суб'єкта діяльності) складається з двох процесів, а саме: самопідготовки та самоорганізації. Самопідготовка означає формування творчого потенціалу індивідуума, тоді як самореалізація визнається втіленням, реалізацією цього потенціалу в життя. Складовими самопідготовки є такі два процеси:

— самоосвіта, яка передбачає здобуття таких знань і навичок, оперування якими не передбачено офіційною системою освіти у вибраній індивідуумом сфері діяльності;

— самовиховання, що передбачає розвиток таких моральних рис, які не гарантуються соціальним середовищем.

Ще важливішим є подвійна побудова процесу самореалізації, яка виступає поєднанням самовираження та самоутвердження. Самовираження зосереджується на отриманні результату, що має максимальну цінність для свого творця. Очевидно, що головною метою самовираження є досягнення суспільного визнання результату. Без такого визнання результативності індивідуальної діяльності дійсне самоутвердження особистості є неможливим. Фактично, усі ці процеси є складовими реалізації людського потенціалу.

Доречно, на нашу думку, звернути увагу на акмеологію (від грецьк. акме — вершина, logos — учення) — науку, яка вивчає закономірності й механізми розвитку людини на ступені її зрілості й особливо при досягненні нею найвищого рівня у своєму розвитку. Завданнями цієї науки є вивчення:

— закономірностей самореалізації творчих потенціалів зрілих людей в процесі творчої діяльності на шляху до найвищих досягнень (вершин);

— факторів як об'єктивних, так і суб'єктивних, які сприяють чи перешкоджають досягненню вершин, закономірностей освоєння вершин життя і професіоналізму у діяльності;

— самоосвіти, самореалізації та самоконтролю;

— закономірностей самовдосконалення, самокорекції та самоорганізації діяльності під впливом нових вимог, спрямованих як ззовні, від професії та суспільства, розвитку науки, культури, техніки, так і зсередини, від власних інтересів, потреб та установок, усвідомлення своїх здібностей та можливостей, достоїнств та недоліків власної діяльності.

Соціальна акмеологія як одна з прикладних сфер акмеологічного знання, вивчає розвиток професіоналізму, зрілості, компетентності у соціальній сфері [4, с. 28—30].

Необхідно зазначити, що соціальна акмеологія певною мірою співзвучна поняттю "акмеографія", під яким розуміється вивчення не лише змісту професії та вимог, які висувуються до людини як суб'єкта діяльності, а й виявлення творчого потенціалу особистості як основи для професійного зростання [6, с. 284].

Очевидно, що акмеологія та акмеографія є розділами професіографії, яка вивчає вимоги певного виду професійної діяльності до працівника, його ділових (професійно-кваліфікаційних та особистісних рис, тенденції та перспективи розвитку професії та спеціальності [4, с. 357].

Базуючись на принципах професіографії, акмеологічний підхід дозволяє виявити не лише рольові характеристики кандидатів, а й професійні позиції та індивідуальні особливості діяльності кожного з них, які за умови їх максимальної актуалізації особистістю сприятимуть досягненню високого рівня професіоналізму.

Результатом акмеологічного дослідження має стати складання акмеограми для відображення професійної моделі чиновника та систему вимог, які висувуються до нього. Дотримання цих вимог забезпечує продуктивне виконання посадових обов'язків державним службовцем та сприяє постійному розвитку творчого потенціалу його особистості (рис. 1).

Використання акмеологічної оцінки дозволить, на нашу думку:

по-перше, оцінити реальний стан професійної придатності чиновника на розвиток його кар'єри;

по-друге, сприятиме прогнозуванню як можливостей підвищення ефективності професійної діяль-

ності, так і особистісно-професійного розвитку.

Крім цього головним завданням акмеологічної оцінки актуалізації потенціалу службовця у професійній діяльності на державній службі має стати:

по-перше, визначення закономірностей, факторів та умов, які сприятимуть прогресивному розвитку зрілої особистості та її високим професійним досягненням;

по-друге, розробка оптимальних діагностичних та розвиваючих технологій для забезпечення ефективності реалізації особистісно-професійного потенціалу державного службовця та оптимізації його професійної діяльності впродовж всієї кар'єри на державній службі [3, с. 7].

Ми вважаємо, що усі ці аспекти безпосередньо стосуються професійної компетентності державного службовця, яка одночасно виступає і фактором ефективності його професійної діяльності на державній службі, і характеристикою його професіоналізму та якісною складовою його потенціалу.

ВИСНОВКИ

У сучасних умовах функціонування вітчизняної державної служби кадровий потенціал доцільно розглядати як інтегроване, соціально-економічне, адміністративно-управлінське поняття, що позначає сукупну готовність, здатність, здібність кадрів до професійної кваліфікованої управлінської праці та ефективного виконання функціональних обов'язків у сфері державного управління та системі державної служби.

Такі складові кадрового потенціалу, як інтегральна характеристика накопичених... та незатребуваних (прихованих) професійно-особистісних можливостей і здібностей працівників апарату державних органів; можливість кар'єрного зростання персоналу державної служби та реалізації його професійних знань та умінь; процес задіявання ще не реалізованих здібностей персоналу (резерв) до ефективного виконання завдань та функцій органу державної влади мають стати предметом професіоналізації корпусу державних службовців та державної служби як соціальної макросистеми в цілому.

НАПРЯМИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

На часі є наукове визначення параметрів, емпірично фіксованих ознак професіоналізму в управлінській роботі, які мають стати чіткими орієнтирами актуалізації кадрового потенціалу у процесі особливо значимої та соціально відповідальної професійної діяльності, якою є державна служба. Поряд з діагностикою професійної придатності кандидатів на вакантні посади на державній службі обов'язковою є ділова оцінка особистісно-психологічної придатності особи до виконання професійних обов'язків держслужбовця.

Література:

1. Куртиков Н.А. Психология и социология управления: учеб. пособие. — М.: Государственный университет управления, Книжный мир, 2007. — 268 с.
2. Акмеологическая оценка профессиональной деятельности государственных служащих: учебное пособие. Изд. второе, перераб. и доп. / Под общ. ред. А.А. Деркача. — М.: Изд-во РАГС, 2007. — 166 с.
3. Атаманчук Г.В. Управление — фактор развития (размышления об управленческой деятельности) / Г.В. Атаманчук. — М.: ЗАО "Изд-во "Экономика", 2002. — 567 с.
4. Теория управления: социально-технологический подход. Энцикл. словарь / под ред. Иванова В.Н., Патрушева В.И.; Акад. наук социал. технологий и местного самоуправления. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Муниципальный мир, 2004. — 672 с.
5. Пискуровская Е.Г. Практическое пособие по проведению отбора кадрового резерва управленческого а-

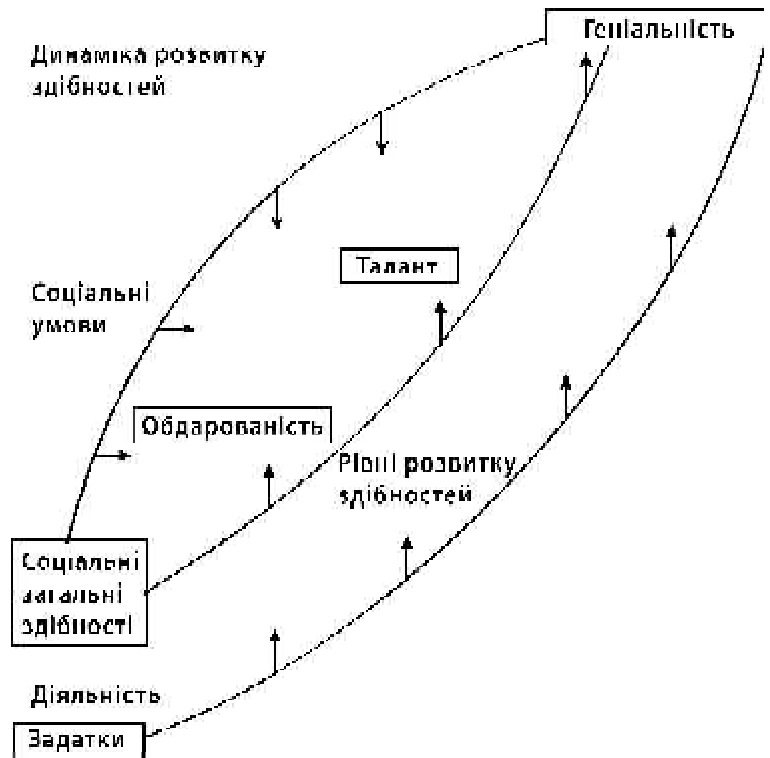


Рис. 1. Акмеологічний аспект професійної компетентності чиновника

парата в малых и средних структурах. — М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. — 48 с.

6. Психология управления персоналом: пособ. для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.В. Батаршева, А.О. Лукьянова. — М.: Изд-во Института психотерапии, 2005. — 624 с.

7. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: Выявление, развитие и реализация / Пер. с англ. — М., 2002. — 298 с.

References:

1. Kurtikov, N.A. (2007), Psihologija i sociologija upravljenja [Psychology and Sociology of Management], Gosudarstvennyj universitet upravljenja Knizhnyj mir, Moscow, Russia.
2. Derkach, A.A. (2007), Akmeologicheskaja ocenka professional'noj dejatel'nosti gosudarstvennyh sluzhashhih: uchebnoe posobie [Akmeological professional evaluation of public servants: Tutorial], 2-d ed., Izd-vo RAGS, Moscow, Russia.
3. Atamanchuk, G.V. (2002), Upravlenie — faktor razvitija (razmyshlenija ob upravlencheskoj dejatel'nosti) [Management — the factor of development (thinking about management activities)], Izd-vo "Jekonomika", Moscow, Russia.
4. Ivanov, V.N. and Patrushev, V.I. (2004), Teorija upravljenja: social'no-tehnologicheskij podhod. Jencikl. slovar' [Control Theory: A Socio-technological approach], 3-d ed., Municipal'nyj mir, Moscow, Russia.
5. Piskurovskaja, E.G. (2005), Prakticheskoe posobie po provedeniju otbora kadrovogo rezerva upravlencheskogo apparata v malyh i srednih strukturah [Practical guide for the selection of personnel reserve management staff in small and medium-sized structures], Moskovskij psihologo-social'nyj institut, Moscow, Russia.
6. Batarshcheva, A.V. and Luk'janova, A.O. (2005), Psihologija upravljenja personalom: posob. dlja specialistov, rabotajushhih s personalom [Psychology of Personnel Management: A Manual. for professionals working with the staff], Izd-vo Instituta psihoterapii, Moscow, Russia.
7. Raven, Dzh. (2002), Kompetentnost' v sovremennom obshhestve: Vyjavlenie, razvitie i realizacija [Competence in Modern Society: Identify, develop and implement], Moscow, Russia.

Стаття надійшла до редакції 16.04.2014 р.