

*І. В. Сухара,
здобувач, Інститут законодавства Верховної Ради України*

ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В ЕКОЛОГІЧНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ

I. Syuhara,
applicant, Institute of legislation of the Verkhovna Rada of Ukraine

THE PROFESSIONAL MOBILITY AS CONSTITUENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE
OF CIVIL SERVANTS IN THE ECOLOGICAL SPHERE OF UKRAINE

Стаття присвячена професійній мобільності як складовій професійної компетентності державних службовців в екологічній сфері України. На основі виокремлених структурних складових професійної мобільності державних службовців в екологічній сфері сформульовані висновки і пропозиції щодо покращення процесу підвищення кваліфікації державних службовців у системі державного управління охорони навколишнього природного середовища України.

The article is sanctified to professional mobility as constituent of professional competence of civil servants in the ecological sphere of Ukraine. On the basis of the distinguished structural constituents of professional mobility of civil servants in an ecological sphere the set forth conclusions and suggestions in relation to the improvement of process of in-plant training of civil servants in the system of public administration of guard of natural environment of Ukraine.

*Ключові слова: екологія, державний службовець, професійна мобільність, професійне середовище.
Key words: ecology, civil servant, professional mobility, professional environment.*

ВСТУП

Раціональне використання кадрових ресурсів державної служби є складовою державного управління публічною службою України. Заплановані демократичні реформи та оголошені демократичні стандарти, які потребують упровадження з боку державного апарату, у тому числі у природоохоронній сфері, потребують кваліфікованих службовців — виконавців державних функцій. З цією метою вибудовується кадрова політика держава, стратегія та планування якої зводиться до обрання раціональних шляхів потенційного розвитку державної служби.

Характеристика професійного компетентного державного службовця неможлива без аналізу теоретичних питань його професійної мобільності, уміння вчасно та ефективно визначати свою "потребність" державному апарату та усій системі державного управління.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

На думку С. Хаджирадевої, професійна мобільність важлива у контексті професіоналізації державної служби в Україні, оскільки вона є складним процесом взаємодії потреб, інтересів, стимулів, настанов, ціннісних

орієнтацій і мотивів. Наслідком цього є певний тип мобільної поведінки державних службовців і будується система їх професійної освіти у багатьох країнах світу [1, с. 53].

Л.А. Пашко розглядає оцінювання персоналу одночасно як засіб визнання позитивних рис кожного службовця для визначення його професійного потенціалу, сприяння кращому управлінню його професійною кар'єрою, підвищенню ефективності національної державної служби в цілому [2, с. 114].

Г. Макарова зазначає, що визначення поняття "кадрова мобільність" відповідає "двом основним началам службового просування" — меритократичності та лояльності. У першому випадку процедури внутрішньо-організаційної мобільності залежать від результатів роботи працівників, визначають їхнє кар'єрне зростання; у другому — кадрова політика має суттєвий особистісний акцент. Авторкою розглянуто певні аспекти вдосконалення процедур добору на державну службу, професійної освіти, мотивації та оцінювання державних службовців, однак більш-менш чіткої картини, що ж таке професійна мобільність державного службовця, чим і як власне управляти, не надано [3, с. 34—35].

Варто погодитись із І.В. Шпекторенком, що розуміння науковцями процесу професіоналізації не обмежується межами суто професійної діяльності, а поширюється на допрофесійний період формування майбутнього спеціаліста. У цей період людина формує власну академічну мобільність, набуваючи необхідні початкові компетенції, яку у свою чергу стають основою професійної компетентності та професіоналізму. У навчальних закладах формуються ті якості, які згодом стануть професійно мобільними якостями кадрів. Це культурна мобільність, сформована внутрішня потреба у цьому виді мобільності, здатності та здібності, знанієва основа професійної мобільності, уміння, навички, самоусвідомлення особою своєї професійної мобільності, сформоване на основі рефлексії готовності до неї та інші якості. Позитивним результатом здійснених наукових досліджень є визнання необхідності формування у людини ціннісних, адаптаційних, мотиваційних складових професійної мобільності. Перераховані якості вченими трактуються як певні підструктури професійної мобільності, які, на наш погляд, мають тісні взаємні зв'язки між собою та з факторами впливу на них професійного, академічного або більш всеохоплюючого соціального середовища. У той же час акцентуація вчених лише на суб'єктивних факторах професійної мобільності недостатня і вимагає більш конкретної розробки об'єктивних її факторів. Розробка останніх дозволить не лише ставити у науково-практичній площині проблему управління професійною мобільністю кадрів, а й вирішити її [4, с. 33].

І.В. Шпекторенко на основі аналізу наукової літератури, узагальнює, що професійна мобільність — це [4, с. 40—42]:

— спроможність і готовність індивіда знаходити потрібні форми діяльності, досить швидко і успішно оволодівати новою технікою і технологією, набувати недостатні знання та уміння, які забезпечують ефективність нової професійної діяльності, швидкого виконання завдань;

— рухливість, гнучкість індивіда, його здатність до швидкої зміни стану, статусу, соціальної категорії, уміння швидко орієнтуватися в ситуації, саморегулюватися, самоорганізовуватися, спроможність до швидкого нарощування власного ресурсу, швидкого пересування, змін;

— функціонально-статусні переміщення у просторі професійної ієрархії, які постійно оцінюються як самим індивідом, так і його оточенням;

— ознака кар'єрного розвитку індивіда;

— процес переходу індивіда або професійної групи з однієї професійної позиції в іншу. (Дослідники часто і несправедливо під професійною мобільністю мають на увазі плинність кадрів, аналізуючи яку, вони констатують динаміку розвитку у суспільстві різних професійних груп. Плинність найчастіше є лише видимою частиною, результатом взаємодії конкретного професійного середовища з мобільністю людини як її якістю. Зауважимо, що на державній службі України частіше плинність означає втрату гарних працівників);

— спроможність людини протягом життя перенавчатися і змінювати рід занять, яка обумовлена кількома щодо особи причинами, які можна розділити на зовнішні та внутрішні. Внутрішні причини професійної мобільності: якості особи, освіта і вплив на свідомість людини певного професійного середовища (групи середовищ), що і зумовлює відповідний рух людини або в середині одного середовища (професійну активність, діяльність), або перехід в інше, більш привабливе у певний відрізок часу. Державний службовець з незадовільно розвиненими особистісними та професійними якостями не може забезпечити ефективне управління суспільством. Зовнішні причини визначаються змінами у середовищі його життєдіяльності. Ці зміни можуть мати глобальний та індивідуальний характер. Індивідуальні зміни можуть бути викликані необхідністю зміни професії, робочого місця, статусу в організації в результаті зміни місця проживання, нових сімейних обставин, погіршення стану здоров'я. Зазначимо, що у даному тлумаченні професійна мобільність — це якість, необхідна для успішності індивіда у сучасному суспільстві.

Професійна мобільність може розумітись і як фактор необхідності зміни державним службовцем свого професійного середовища із ряду суб'єктивних причин (негативний вплив професійного середовища на кар'єрний ріст службовця; відсутність злагоджених зв'язків службовця із керівником державного органу; неможливість виконання службовцем своїх прямих функцій і завдань; тощо). Тому професійна мобільність державного службовця може визначатися як позитивна професійна мобільність та негативна професійна мобільність, залежно від того, які фактори покладено у конкретній ситуації щодо просування державного службовця на державній службі.

До структури професійної мобільності державних службовців відносять комплекс ціннісно-орієнтаційних якостей, який відображає внутрішні [5, с. 302—304]:

— психоемоційну сферу;

— потребо-мотиваційну сферу;

- ціннісно-мотиваційну сферу;
- компетентнісні якості;
- професійна спрямованість особи;
- професійні наміри;
- професійний поклик;
- професійні інтереси;
- професійні очікування;
- професійна працездатність.

Структурні елементи професійної мобільності дають змогу осягнути важливість професійної підготовки державних службовців, оцінити рівень їхньої професійної компетентності та визначити професійні потреби у їх службовій кар'єрі. Крім цього, професійні результати, здобуті державним службовцем у його професійній діяльності відображають його професійну готовність виконувати відповідні завдання, доручення, що у цілому складає професійну матрицю виконання державних функцій і завдань відповідним державним органом, установою, їхніми структурними підрозділами.

Одним із складових професійної діяльності державним службовцем складає професійне середовище, яке відображає такі ступені розвитку державного службовця як його професійну мотивацію, професійну активність, професійну освіту тощо. Саме професійне середовище спонукає керівника державного органу правильно на його думку визначати коло функцій і завдань конкретного державного службовця з реалізації завдань, що покладені на державний орган. Професійне середовище не лише акумулює усі необхідні складові професійного розвитку, у тому числі професійної мобільності державних службовців, але й складає цілісну картину компетентнісних умов проходження державної служби. А це у свою чергу показує результативність виконання службових завдань державним службовцем — або їх професійний розвиток, або ж їх професійну деформацію. Тому саме професійна мобільність є тим фактором, що сприяє як професійному розвитку, необхідності постійного процесу самовдосконалення своїх умінь і навичок державним службовцем, так і складає паспорт професійних недоліків, що потрібно усунути на етапі службової кар'єри державного службовця.

У наукових джерелах запропоновано такі етапи управління кадрами як складової професійного середовища розвитку державних службовців [6, с. 325—226]:

- 1) планування для кожної окремої галузі, включаючи підприємства, фірми, компанії, корпорації з метою визначення необхідної кількості персоналу, у тому числі й управлінського;
- 2) оцінка трудової діяльності;
- 3) навчання;
- 4) набір персоналу;
- 5) відбір персоналу;
- 6) профорієнтація і адаптація;
- 7) підбір персоналу (внутрішній і зовнішній);
- 8) підвищення, пониження, переведення, звільнення;
- 9) підготовка керівних кадрів, а також управління просуванням по службі;

10) прогнозування чисельності необхідного персоналу для виконання не лише поточних, але й перспективних цілей.

Вищеперераховані складові управління кадрами дають підстави стверджувати про набір професійних якостей державного службовця — професійні навички, професійний досвід, професійна культура, професійна адаптація та професійний розвиток, що мають бути об'єктом управління.

Що дає професійна мобільність як один із факторів професіоналізації державних службовців саме державному управлінню в екологічній сфері?

На нашу думку, це створює відповідний професійний набір навичок і умінь, якими повинні володіти державні службовці під час виконання завдань у сфері природокористування, охорони навколишнього природного середовища. Це дає змогу реально оцінити стан кадрової політики у зазначеній системі управління кадрами, визначити ступінь належної підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки державних службовців екологічної сфери, тобто таким чином створюється професійний зв'язок між професійними завданнями, які стоять перед державним службовцем в системі державного управління екологічної сфери, та відповідними кадровими потребами у формуванні якісного кадрового потенціалу кадрової системи управління екологічною сферою в Україні.

Варто звернути увагу і на необхідність розвитку професійних інтересів державного службовця. Так, професійні інтереси особи — це елементи спрямованості індивіда, її потреб, ідеалів, установок, ціннісно-орієнтаційної, потребо-мотиваційної сфери, важливі для набуття ним професійної мобільності. Потреба, наприклад, є першопричиною, внутрішнім рушієм певної цілеспрямованої діяльності людини. Професійні ж інтереси звернені на різні види професійної діяльності і збуджують до оволодіння ними. Порівняно з іншими формами внутрішньої мотивації, професійні інтереси за механізмами емоційного задоволення пов'язані не стільки з продуктом або результатом діяльності, скільки з процесом, і визначаються до набуття реального досвіду роботи [7, с. 233].

Професійні інтереси прямо пов'язані із тими навичками і уміннями, які особам уже здобула у процесі своєї роботи, діяльності, оскільки саме вони виступають фактором психологічного та ціннісно-орієнтаційного впливу на службову роботу державного службовця. Професійні інтереси забезпечують можливість службовцю визначитись із його професійним розвитком та подальшими кроками щодо підвищення своєї кваліфікації, тобто підвищення своєї професійної компетентності.

У такому ракурсі, важливим є висновок І.В. Шпекторенка з приводу такої результативної категорії як професійна задоволеність. Так, на його думку, професійна задоволеність — мірило цінності професії для людини. Задоволеність — результат зовнішніх та внутрішніх мотивацій, результат впливу на працівника професійного середовища, результат перетинання професійних намірів, покликів, інтересів, очікувань, винагород з урахуванням їх справедливості. Висока результативність праці виступає причиною повної професійної

задоволеності та її наслідком. Комплексне застосування функцій професійного середовища дозволить краще керувати персоналом усіх категорій, забезпечити комплексний вплив професійної задоволеності в системі ціннісно-орієнтаційних якостей на компетентнісні якості, а в цілому — більш раціональне використання всіх ресурсів процесу професіоналізації державного органу [4, с. 184—185].

ВИСНОВКИ

Отже, дослідження питання професійної мобільності державних службовців в екологічній сфері дає підстави стверджувати про те, що дане державно-управлінське явище представлено складною поліелементною структурою, яка відображає кадрові та службово-управлінські процеси у рамках відповідного сегменту державної служби, тобто у системі державного управління екологічною сферою. Зокрема такі категорії, як професійний розвиток, професійне середовище, професійні потреби та інтереси, професійна адаптація, професійні очікування та результати, професійна задоволеність, професійна адаптація свідчать про формування у державній службі ціннісних та професійних складових компетентності державного службовця. Важливо також не забувати й про стимулювання та професійне зацікавлення у зростанні чи горизонтально-вертикальній професійній мобільності кожної службової особи.

Професійний розвиток державних службовців в екологічній сфері є одним із ключових завдань, що включає у себе комплекс заходів із прискорення розвитку професійних компетентностей державних службовців. Разом із тим, слід пам'ятати про таке явище як професійна деформація, що є результатом неправильного підбору елементів професійного розвитку державних службовців, тобто професійна мобільність у такому разі носить негативний характер по відношенню до розвитку як професійних компетентнісних складових розвитку державних службовців, так і в цілому щодо професійного середовища. Тому одним із складових професійної мобільності державних службовців в екологічній сфері є визначення рівня та сформованості якісних показників професійного середовища. Це залежить від кадрової політики, що проводиться у зазначеній сфері. Така політика, звісно, впливає із тих завдань і функцій, що ставить перед собою держава у сфері природокористування, охорони навколишнього природного середовища, екологічного благополуччя населення. Професійне середовища виступає фундаментом формування кадрового потенціалу відповідно системи державного управління, розвитку його кадрового персоналу.

Література:

1. Хаджирадєва С. Професіоналізація державної служби як науково-практична проблема / С. Хаджирадєва // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. Одес. регіон. ін-ту Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України / Ред. кол.: А.М. Пойченко (гол. ред.) [та ін.]. — О.: Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2005. — Вип. 4 (24). — С. 53—58.

2. Пашко Л. Оцінювання державних службовців як запорука ефективності державної служби / Л. Пашко // Упр. сучасним містом. — 2003. — № 1 — 3 (9). — С. 113—118.

3. Макарова Г. Управление профессиональной мобильностью государственных служащих / Г. Макарова // Государственная служба. — 2008. — № 2. — С. 33—36.

4. Шпекторенко І. В. Управління професійною мобільністю державних службовців: дис. ... доктора наук з держ. упр.: 25.00.03 / Шпекторенко Ігор Валентинович. — К., 2012. — 478 с.

5. Соколовський С. Управління професійною працездатністю державних службовців / С. Соколовський // Проблеми трансформації системи державного управління в умовах політичної реформи в Україні: матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 31 трав. 2006 р.: у 2 т. / За заг. ред. О.Ю. Оболенського, С.В. Сьоміна; Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. — К.: Вид-во НАДУ, 2006. — Т. 1. — С. 302—304.

6. Розанова В.А. Психология управления: учеб. пособие / В.А. Розанова. — М.: Интел-Синтез, 1999. — 352 с.

7. Дарли Дж. Измерение профессиональных интересов (vocational interest measurement) / Дж. Дарли // Психологическая энциклопедия / Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2003. — С. 233—234.

References:

1. Khadzhyradieva, S. (2005), "Professionalization of the public service as a scientific and practical problem", Aktual'ni problemy derzhavnoho upravlinnia: zb. nauk. pr. Odes. rehion. in-tu Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy, vol. 4, pp. 53—58.

2. Pashko, L. (2003), "Evaluation of civil servants as a guarantee of the effectiveness of public service", Upravlinnia suchasnym mistom, vol. 1—3, pp. 113—118.

3. Makarova, G. (2008), "Management of professional mobility of public servants", Gosudarstvennaja sluzhba, vol. 2, pp. 33—36.

4. Shpektorenko, I.V. (2012), "Management of professional mobility of public servants", Abstract of Ph.D. dissertation, Public Administration, Kyiv, Ukraine.

5. Sokolovs'kyj, S. (2006), "Management of professional operability of civil servants", Problemy transformatsii systemy derzhavnoho upravlinnia v umovakh politychnoi reformy v Ukraini [The problems of transformation the public administration system in terms of political reform in Ukraine], Materialy naukovopraktychnoi konferentsii za mizhnarodnoiu uchastiu [Materials of scientific and practical conference with international participation], Kyiv, Ukraine, 31 May 2006, pp. 302—304.

6. Rozanova, V.A. (1999), Psihologija upravlennja [Psychology of Management], Intel-Sintez, Moscow, Russia.

7. Darli, Dzh. (2003), "Vocational interest measurement", Psihologicheskaja jenciklopedija [Psychological Encyclopedia], Piter, Saint Petersburg, Russia.

Стаття надійшла до редакції 12.02.2016 р.