

УДК 316.354

Єрескова Т. В.

СОЦІОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ АНАЛІЗУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ЧИННИК УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Стаття присвячена проблемі ефективності оцінки управлінського потенціалу державних службовців. Аналізуються результати експертного опитування з діагностування рівня управлінського потенціалу фахівців різних рівнів у системі державного управління. Робиться висновок щодо доцільності соціологічного супроводу процесу підвищення кваліфікації та перепідготовки управлінців різного рівня з метою ефективної координації кадрової політики в системі державного управління.

Ключові слова: система державного управління, управлінський потенціал, рівень управлінського потенціалу, соціологічне забезпечення оцінки управлінського потенціалу.

Статья посвящена проблеме эффективности оценки управленческого потенциала государственных служащих. Анализируются результаты экспертного опроса по диагностированию уровня управленческого потенциала специалистов разных уровней в системе государственного управления. Делается вывод о целесообразности социологического сопровождения процесса повышения квалификации и переподготовки управленцев разного уровня с целью эффективной координации кадровой политики в системе государственного управления.

Ключевые слова: система государственного управления, управленческий потенциал, уровень управленческого потенциала, социологическое обеспечение оценки управленческого потенциала.

The article is devoted to the problem of efficiency of assessment of civil servants management potential. The results of the expert questioning on diagnostics of level of administrative potential of specialists of different levels in the state control systems have been analyzed. The conclusion of expediency of sociological support of the process of improvement of qualification and retraining of managers of different levels with the purpose of effective coordination of the personnel policy in the public administration has been made.

Key words: system of state management, management potential, level of management potential, sociological assessment of management potential.

Соціально-політичні перетворення, що відбуваються в нашій державі, глибоке реформування економічних відносин, зміна соціокультурного простору під впливом глобалізаційних процесів приводять до необхідності вдосконалення системи державного управління, що, у свою чергу, потребує формування стабільного, оптимально збалансованого апарату органів державного управління, здатного забезпечити вирішення соціокультурних, економічних і політичних проблем, визначених умовами функціонування

держави. Вироблення концептуальних основ реформування вітчизняної системи державного управління, а також на їх базі вдосконалення його кадрового забезпечення стає об'єктивною потребою і важливою умовою підвищення ефективності цих процесів. У цих умовах сучасне українське суспільство приділяє достатньо високу увагу професійності державних органів управління.

Змістовне теоретико-методологічне значення для розуміння сутності досліджуваної проблеми міститься у фундаментальних працях вітчизняних і зарубіжних вчених з теорії соціології управління та соціології організацій, теорії соціального управління і менеджменту. Серед них слід зазначити роботи М. Вебера, П. Бурдьє, Е. Гідденса, Е. Дюркгейма, М. Мескона, Т. Парсонса, Т. Пітерса, Н. Смелзера, Ф. Тейлора, А. Файоля. Комплексні дослідження проблем формування та розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів здійснено такими вченими, як О. Бородін, Є. Вернигора, І. Завадський, Є. Панченко, І. Степаненко, Ф. Хміль, Г. Щокін та ін. Соціологічні аспекти управління розкрито в працях А. Андрющенко, В. Бакірова, В. Буреги, М. Лукашевича, Б. Нагорного, М. Туленкова, Л. Хижняк та ін.

Серед важливих чинників, що впливають на ефективність функціонування держави, знаходиться потенціал управлінських кадрів. В. Бурега зазначає, що сьогодні перед сучасним українським суспільством постає складне завдання – пошук нових важелів управління країною. Продовження трансформаційних процесів у нашому суспільстві свідчить про те, що жодна із застосованих управлінських парадигм не дала бажаних результатів [1]. Тому наявна необхідність в адекватній оцінці потенціалу управлінських кадрів, його формування та безперервного розвитку, визначення факторів, що впливають на нього, без якої не можна розробити програму вдосконалення управлінської діяльності. За цих умов постає нагальна потреба у розробці сучасних соціологічних підходів до оцінки, формування, розвитку потенціалу управлінських кадрів системи державного управління з метою забезпечення вищого професійного рівня та ефективності управлінських суб'єктів.

Мета статті – обґрунтування необхідності соціологічного супроводу процесу вдосконалення системи державного управління через діагностику управлінського потенціалу державних службовців в умовах реформування вітчизняної системи державного управління.

Термін «потенціал» було введено в науковий обіг у середині ХХ ст. Етимологічно він означає «приховані можливості, потужність, силу». Широке використання змісту поняття «потенціал» полягає у його аналізі як джерела можливостей, засобів, запасів, що можуть бути приведені до дії або використані для вирішення будь-якого завдання або досягнення певної мети; можливості окремої особистості, суспільства, держави у певній галузі. Сьогодні, в науковому дискурсі, є, як мінімум, три напрямки в розумінні дефініції «потенціал»:

– як сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних ресурсів, головним чином економічних, безпосередньо пов'язаних із функціонуванням виробництва та прискоренням науково-технічного прогресу;

– система матеріальних і трудових чинників (умов, складових), що забезпечують досягнення головної мети та цілей виробництва;

– здатність комплексу ресурсів виконувати поставлені перед ними завдання, тобто потенціал – це цілісне задіяння сукупної можливості колективу для виконання певного завдання [2, с. 312-315].

Дійсно, коли потенціал розглядається як сукупність ресурсів, його оцінка полягає у формалізації якісних та кількісних характеристик окремих його складових, при цьому їх взаємний вплив не враховується і не вимірюється. Коли мова йде про систему ресурсів, то характеристики її окремих складових повинні доповнюватись показниками, що висвітлюють систему в цілому. Оцінюючи потенціал як здатність ресурсів забезпечувати певні результати та функціонування системи, слід враховувати та віддзеркалювати у показниках усі фактори, що детермінують таку здатність. Таким чином, сучасне уявлення про сутність потенціалу обумовлює підхід до його оцінки, вимірювання та управління з позиції соціології, який може полягати в акцентуації на соціальному аспекті даної дефініції і визначає результативність, ефективність управлінської діяльності й відповідний підхід з цих позицій до всіх якостей державного управління [3].

Сьогодні немає фактично жодного питання організації й функціонування органів державної влади, державної служби загалом, яке б не було пов'язано з професіоналізмом і компетенцією службовців. Запровадження адміністративної реформи, формування на сучасних засадах механізму держави і державного апарату, розвиток державної служби органічно пов'язані з освітньо-фаховою підготовкою кадрів. Наявна в Україні система підвищення кваліфікації та перепідготовки державних службовців охоплює 27 центрів підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, які діють на загальнонаціональному рівні [4], пріоритетними напрямками означеної системи на сьогодні є не лише вдосконалення загальнодержавної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців відповідно до Концепції адміністративної реформи в Україні та Стратегії реформування системи державної служби, а й удосконалення програм навчання державних службовців з урахуванням результатів наукового доробку фахівців, які досліджують актуальні проблеми сучасної системи державного управління [5, с. 5-9]. Проте проаналізувавши нормативні документи (програми, навчальні плани тощо), які, до речі, доступні для широкого загалу, оскільки розміщені у мережі Інтернет, ми звернули увагу на те, що оцінка і формування управлінського потенціалу (як чинники ефективності управлінської діяльності) згадуються в них фрагментарно і не розроблено чіткого механізму (або методики) його діагностування.

Виходячи з принципів соціально-адекватного управління, щодо відповідності явища або процесу уявленням про нього; необхідності здобуття знання для пошуку найбільш ефективних засобів його використання з метою досягнення необхідних результатів; розвиток з обов'язковим урахуванням перспективи [6], було проведено експертне опитування серед слухачів Донецького обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій у термін з грудня 2012 р. по березень 2013 р., вибіркова сукупність становила 100 експертів-управлінців різного рівня. Для діагностики управлінського потенціалу ми сформуваємо модель компетенцій управлінського потенціалу, яка складається з чотирьох блоків, що включають певні компетенції, а саме:

1) *розумовий блок* – складається зі стратегічного мислення, індикаторами якого є системне мислення та здатність установлювати тенденції; креативності, індикаторами якої є здатність генерувати ідеї та здатність впроваджувати зміни; швидкості прийняття рішень, індикаторами якої є якість рішення та вчасність його прийняття;

2) *організаційний блок* – складається з проектного лідерства, індикаторами якого є ініціатива та результат; планування та контролю, індикаторами якого є планування та контроль; орієнтація на результат, індикаторами якої є бачення мети і активність;

3) *комунікативний блок* – складається з впливовості, індикаторами якої є здатність викликати довіру та ясність думки і позиції; керівництва групою, індикаторами якого є здатність забезпечувати єдність та встановлювати норми взаємодії;

4) *особистісний блок* – складається з послідовності, індикаторами якої є здатність встановлювати принципи прихильності і підтримка порядку; соціальної орієнтованості, індикаторами якої є здатність враховувати інтереси інших та здатність вибудовувати відносини; відповідальності, індикаторами якої є здатність передбачати наслідки та здатність дотримуватися домовленостей.

Залежно від співвідношення компетенцій вищезначених блоків й формується рівень управлінського потенціалу конкретного фахівця. Найчастіше, у сучасній теорії управління визначають п'ять рівнів управлінського потенціалу:

– «управлінець-виконавець» – чітко працює в рамках поставлених цілей і завдань, наявних ресурсів і умов;

– «лінійний управлінець» – самостійно забезпечує умови і ресурси для виконання поставлених цілей і завдань;

– «управлінець середньої ланки» – координує і забезпечує роботу інших для досягнення поставлених цілей завдань;

– «управлінець вищої ланки» – переборює перешкоди і протидії та забезпечує результат поступального розвитку (відділу, підприємства, регіону тощо);

– «управлінець-стратег» – визначає мету і напрямок розвитку на віддалену перспективу [7].

На першому етапі дослідження ми виявляли рівні управлінського потенціалу респондентів. Згідно з отриманими даними у 37% респондентів найбільше виражений рівень «управлінець середнього рівня», що говорить про наявність у респондентів управлінського потенціалу та можливості зростання. 29% – респонденти, які мають рівень «лінійний управлінець», що вказує на брак необхідної підготовки та недостатність прояву самостійності у сфері своєї трудової діяльності. 18% становлять респонденти, які мають достатньо високий рівень прояву управлінських компетенцій і знаходяться на рівні «управлінець вищої ланки». Управлінці, які досягли даного рівня управління, мають здібності вирішувати складні питання та забезпечувати постійний розвиток своєї справи. 15% – респонденти, які за рівнями прояву управлінських компетенцій є «управлінцями-виконавцями». На цьому рівні керівник діє за чітко регламентованими правилами, і не відхиляється від зазначеного плану дій. Найменш представленими серед респондентів є найвищий рівень «управлінця-стратега», що становить лише 1%, тобто керівник має здатність визначати мету та планувати свої дії на довгострокову перспективу.

На другому етапі дослідження нас цікавило, які управлінські компетенції респонденти вважають основними залежно від рівня управлінського потенціалу.

Головним для ефективної управлінської діяльності, на думку експертів, які виявили рівень прояву компетенцій «управлінець-виконавець», є проектне лідерство (26%). Наступним за значущістю, є вміння управляти групою (23%) респондентів; 14% респондентів виокремили компетенцію «послідовність»; по 13% респондентів обрали компетентності «відповідальність» та «креативність»; по 12% відповідей респондентів отримали такі компетенції як «соціальна спрямованість» і «впливовість»; 10% управлінців вважають головною компетенцією «швидкість прийняття рішень» і 9% респондентів обрали компетенції «планування та контролю». Слід зазначити, що стратегічне мислення на рівні «управлінець-виконавець» важливе лише для 5% респондентів, що може бути пов'язане як з функціональними обов'язками експертів, небаченням перспективи кар'єрного зростання, не бажанням особистісного зростання. Проте саме на рівні «управлінець-виконавець» ми спостерігаємо домінування компетенцій, які саме й демонструють наявність управлінського потенціалу (найбільший прояв мають компетенції, пов'язані з лідерством та вмінням управляти групою, а також важливими є послідовність та орієнтація на результат). Хоча за спрямованістю управлінської діяльності «управлінцю-виконавцю» необхідно лише чітко працювати в рамках поставлених цілей і завдань, наявних ресурсів і умов, саме управлінці цього рівня й можуть формувати кадровий резерв для системи державного управління, з ними доцільніше й

найефективніше проводити підвищення кваліфікації з метою розвинення виявлених компетенцій вищих рівнів управлінського потенціалу.

Рівень управлінського потенціалу «лінійний управлінець» характерний тим, що всі 11 компетенцій мають орієнтовно однаковий розподіл за рівнем значущості: проектне лідерство (32%), відповідальність (31%), соціальна спрямованість (27%), орієнтація на результат (26%), керівництво групою, стратегічне мислення та креативність – по 25%; швидкість прийняття рішень (24%). Менш вираженими для даного рівня є компетенції впливовість (23%) і послідовність (22%), однак найменший показник має компетенція планування та контролю (19%).

Таким чином, ми бачимо що основний акцент експерти-управлінці, які перебувають на рівні «лінійний управлінець» ставлять на такі компетенції, як проектне лідерство та відповідальність, а найменшу увагу приділяють плануванню і контролю, тобто для управлінців цього рівня компетенції важливо вдосконалювати компетенції саме організаційного блоку, який повинен бути домінуючим для управлінців цього рівня. Адже основне завдання управлінця такого типу самостійно забезпечувати умови і ресурси для досягнення поставлених цілей і виконання завдань, що безпосередньо пов'язано з необхідністю планування та контролю управлінської діяльності на різних рівнях.

Серед респондентів, які виявили рівень «управлінець середньої ланки» найбільш виражені такі компетенції, як планування та контроль (23%), швидкість прийняття рішень (22%), креативність (22%), соціальна спрямованість (20%), по 16% отримали такі компетенції як «стратегічне мислення» та «впливовість». Менш виражені у респондентів такі компетенції, як орієнтація на результат (15%), керівництво групою та послідовність (12%). Найменш виражена компетенція «проектне лідерство» становить лише 5%. Виходячи з того, що основне завдання управлінця середньої ланки полягає у координації і забезпеченні роботи інших для досягнення поставлених цілей завдань, то викликає занепокоєння, що ключові компетенції (керівництво групою, орієнтація на результат), які забезпечують ефективність на цьому рівні управління не є домінуючими для експертів.

На рівні прояву професійних компетенцій «управлінець вищої ланки» найбільше проявилися такі компетенції, як стратегічне мислення (41%) та послідовність (40%). Менш виражені компетенції як «орієнтації на результат» (36%), «впливовість» (34%), «відповідальність» (33%) та «керівництво групою» (28%). 27% експертів-управлінців визначили такі компетенції, як соціальна спрямованість, планування та контроль, креативність. Виходячи з того, що основним завданням управлінців цього рівня є вміння переборювати перешкоди і протидії та забезпечувати результат поступального розвитку (відділу, підприємства, регіону тощо), можна сказати, що експерти не тільки відповідають обраному рівню

управлінського потенціалу, а й мають можливість його реалізовувати у власній професійній діяльності.

Найвищій рівень прояву компетенцій «управлінець-стратег» характеризується найбільшим проявом управлінських компетенцій. Найважливішою на думку експертів-управлінців, які досягли цього рівня є компетенція «стратегічне мислення» (49%), орієнтація на результат (41%), соціальна орієнтованість (39%), по 35% респондентів відзначили компетенції «проектне лідерство» і «креативність», планування та контроль і керівництво групою відзначили 33% респондентів. Найменш виражені на даному рівні є компетенції «швидкість прийняття рішень» (32%), а також «впливовість» та «відповідальність» по 28%.

Таким чином, використовуючи соціологічні методи, ми провели експертне опитування, яке продемонструвало можливість виявлення та оцінки рівня управлінського потенціалу фахівців різних рівнів системи державного управління (незалежно від фактичної посади, яку вони займають). Найбільш характерним рівнем управлінського потенціалу є рівень «управлінець середнього рівня». Такий рівень управлінського потенціалу характеризується вмінням контролювати управлінський процес за рахунок координації дій інших та забезпечення виконання поставлених завдань, що дозволяє достатньо ефективно вирішувати тільки тактичні або миттєві проблеми. Проте є певний «дефіцит» компетенцій щодо вирішення стратегічних завдань та проблем, аналізу ступеня «своєчасності/несвоєчасності», «важливості/неважливості», «ефективності/неефективності» тих чи інших управлінських рішень, що, в свою чергу, знижує ефективність управління та якість прийнятих управлінських рішень. Звичайно, можна говорити й про те, що результати оцінки управлінського потенціалу доцільно використовувати, по-перше, для співвіднесення з посадою, яку обіймає певний фахівець (або посадовими обов'язками, які він фактично виконує). По-друге, для високої ефективності процесу підвищення кваліфікації управлінських кадрів. Інакше кажучи створення груп у центрах підвищення кваліфікації та перепідготовки державних службовців, де провідною ознакою їх формування буде не посада, а виявлений рівень управлінського потенціалу. Залежно від цього відповідним чином доцільно й складати програми підвищення кваліфікації спрямовані: або на необхідність розширення повноважень виконавців на місцях і зміни форми контролю (що підвищить їх рівень самостійності у прийнятті рішень та ступінь відповідальності); або на спільне прийняття рішень, створення атмосфери довіри в колективі, розвиток механізмів планування кар'єри для провідних працівників (що дасть змогу розвинути такі якості, як послідовність та вміння управляти групою); або на комплексне бачення проблем і цілісний підхід до людських ресурсів залежно від особливостей регіону (що сприятиме розширенню управлінських компетенцій і надасть можливість

управлінню самовдосконалюватися) [8]. По-третє, для координації кадрової політики в системі державного управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бурега В. В. Соціальна селекція фахівців з управління / В. В. Бурега // Сб. науч. тр. ДонГАУ: «Гуманитарные аспекты управления». – Т. III. – Донецк: ДонГАУ, 2002. – С. 13-30. – (Серия «Государственное управление»; вып. 11).
2. Хижняк Л. М. Перетворення організації в умовах соціально-економічних змін: автореф. дис... д-ра соц. наук: 22.00.04 / Л. М. Хижняк. – Харків, 1999. – 36 с.
3. Сорока О. В. Структура кадрового потенціалу управління в умовах ринкових відносин / О. В. Сорока // Економіка і регіон. – 2005. – № 4. – С. 123-130.
4. Луговий В. Болонський процес і підготовка державно-управлінських кадрів / В. Луговий // Вісник державної служби України. – 2005. – № 1. – С. 13-19.
5. Таланова Ж. Глобалізація і стандартизація державного управління / Ж. Таланова // Зб. наук. пр.. Української академії державного управління при президентіві України. – К.: Вид-во УАДУ, 2002. – Вип. 1. – С. 3-15.
6. Бурега В. Социально-адекватное управление: концептуализация модели: [монография] / В. Бурега. – Донецк: Норд-компьютер, 2005. – 171 с.
7. Модели компетенций управленческого потенциала как фактор конкурентоспособности организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2846>.
8. Концепція Державної цільової програми реформування державного управління та державної служби на 2011–2015 роки [Електроний ресурс] / Головне управління державної служби України. – Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/document/284913/koncept_ds.doc.