

ня, має ґрунтуватися на реальних програмах того або іншого відомства, його виробничих проектах, що є частиною виваженої загальної державної стратегії.

2. Діяльність інформаційних служб повинна здійснюватися в рамках виробленої інформаційної політики держави, мета й завдання якої мають узгоджуватися з державним політичним й економічним управлінням.

3. Мають здійснюватися моніторинг інформаційного простору, ретельний внутрішньовідомчий, міжвідомчий контроль змісту, вірогідності інформації.

4. Державним інформаційним службам у своїй діяльності необхідно використовувати новітні інформаційні технології, методи й спеціальні інструменти впливу на формування суспільної думки.

5. Через велику кількість компонентів інформаційного простору та їхньої надзвичайної складності недоцільно порушувати питання про інтеграцію кожного з них у єдиний інформаційний простір як принципово нове завдання.

6. Держава має звертати увагу на розвиток державної національної мови й здійснювати владну й фінансову підтримку структур, що сприяють мовній комунікативній єдності.

Отже, державне управління в інформаційному просторі являє собою динамічний процес, що перебуває в постійному розвитку. Необхідна й можлива конструктивна взаємодія засобів масової інформації й органів державної влади. Для координації цієї взаємодії в органах державного управління мають бути створені відповідні інститути, ресурси, методи й прийоми.

Література

1. Григор О.О. Формування інформаційного суспільства в Україні в контексті інтеграції в Європейський Союз (державно-управлінський аспект) : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.01. / О.О. Григор ; Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ при Президентіві України. – Л., 2003. – 20 с.
2. Ібрагімова І. Інформаційне суспільство та взаємодія влади з громадськістю: вимоги ефективності / І. Ібрагімова // Вісник НАДУ. – 2004. – № 1. – С. 36–42.
3. Костирев А.Г. Роль засобів масової інформації в процесі демократичного розвитку суспільства : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02 / А.Г. Костирев ; Київський національний університет ім. Т. Шевченка. – К., 2003. – 20 с.
4. Почепцов Г.Г. Теорія комунікації / Г.Г. Почепцов. – К. : Київський університет, 1999. – 308 с.
5. Семенюк Э.П. Развитие информационного пространства и прогресс общества / Э.П. Семенюк // НТИ. – 1997. – Сер. 1. – № 1. – С. 1–11.
6. Сендзюк М.А. Інформаційні системи в державному управлінні : навч. посіб. / М.А. Сендзюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 339 с.
7. Формування, інтеграція та використання інформаційних ресурсів органів державної влади / О.Г. Додонов, О.В. Нестеренко, А.В. Бойченко, О.А. Бойченко // Реєстрація, зберігання і обробка даних. – 2002. – № 3–4. – С. 69–75.
8. Шрейдер Ю.А. Информационные процессы и информационная среда / Ю.А. Шрейдер // НТИ. – 1976. – Сер. 2. – № 1. – С. 3–6.

УДК 35.073.51

СТРУКТУРНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Шпекторенко І.В.

кандидат історичних наук, доцент
докторант Дніпропетровського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України

Annotation

Analysis of the personnel professional deformation is made through the structure of staff professional mobility. Systematic approach is applied to both professional development processes and civil servants' skills improvement.

Анотація

Здійснено аналіз професійної деформації персоналу відповідно до структури професійної мобільності кадрів і з використан-

ням системного підходу до оцінювання процесів професійного розвитку та професіоналізації державних службовців.

Ключові слова

Робота з кадрами державної служби, ефективність, професіоналізм, професійний розвиток, професійна мобільність, професійна деформація державного службовця.

І. Вступ

Професійний розвиток державного службовця є результатом взаємодії багатьох фа-

кторів зовнішнього (професійне середовище державної служби) та внутрішнього характеру (розвиток ціннісно-орієнтаційних та компетентнісних якостей та ін.), які визначають індивідуальний шлях професіоналізації, індивідуальні типи професійної мобільності як якості, властиві персоналу. Малодослідженою проблемою у науковому вивченні багатовекторного процесу професіоналізації персоналу державної служби є професійна деформація (далі – ПД).

Проблема ПД не є надто актуальною серед науковців. Як правило, її розглядають під час дослідження питань професіоналізації кадрів державної служби, процесів їх адаптації, мотивації, запровадження етичних норм, вікових особливостей професійного розвитку кадрів та інших проблем професіоналізації, що є логічним, але ще не підходом, який ґрунтується на системній методології. До проблеми ПД зверталися: Е. Еріксон, А. Споукейн, В. Бакуменко, М. Мельник, І. Нинюк, С. Саган, Т. Філіпова, А. Чемерис та ін.

Розгляд ПД без чіткого уявлення власне про процес професіоналізації кадрів, його елементи, зміст, поняття професіоналізму унеможлиблює системний та комплексний аналіз ПД, з'ясування причин її виникнення, напрямів розвитку, гальмує розроблення ефективної системи заходів для її запобігання або припинення. На нашу думку, зв'язок процесів професіоналізації кадрів та їх ПД є діалектичним.

II. Постановка завдання

Метою статті є аналіз наукового доробку науковців з проблеми професіоналізації/ПД державних службовців, аналіз ПД через запропоновану нами структуру професійної мобільності державного службовця, яка водночас є схемою (структурою) його професійного розвитку та професіоналізації.

III. Результати

Аномальні “лінії розвитку” у професійній сфері спеціаліста, або управлінські патології [1, с. 174], синдром трудового (професійного) стресу, професійне вигоряння [6, с. 106–107], які можна вважати одними із наслідків “рутинізації” діяльності” [5, с. 23], виникають на певних стадіях розвитку особи (вперше їх визначив Е. Еріксон). Відповідно до цих стадій, особистісна деформація починається не лише у період зрілості, що чітко простежується у державних службовців у період ранньої дорослості (20–45 років), середньої (від 40–45 до 60 років) та пізньої (понад 60 років), а вже у період від народження до одного року [9, с. 358–360; 12, с. 276]. Цей факт підкреслює необхідність психодіагностики кандидатів на посади на державній службі в Україні, оскільки, на наше переконання, особи з психічними відхиленнями, у тому числі й успадкованими, девіаціями соціальної та професійної поведінки не тільки

не можуть повноцінно розвиватися в професійному плані на державній службі, а й створюють додаткові перешкоди для професійної адаптації, мотивації та розвитку себе та інших. Такого погляду дотримується М. Мельник [13, с. 35–37]. З іншого боку, потрібна діагностика професійної працездатності у тих, хто вже працює на державній службі з метою визначення у них фізичної, психічної втоми, незацікавленості роботою та негативних наслідків монотонності. Напружена робота керівника в більшості випадків відбувається на межі фізіологічних можливостей людини [18, с. 130]. Перелічені фактори, зумовлені напруженою працею, впливають на швидкість і точність рухів, силу й виснажливість, а також на якісні (помилки) і кількісні результати праці [14, с. 716]. Проте це лише фізіологічні наслідки ПД. Не слід шукати причини цих явищ лише у недоліках системи добору, оцінювання на державній службі України та практичної відсутності психічної діагностики кандидатів. ПД має системні як причини, так і наслідки.

Інші автори також зосереджують свою увагу переважно на аналогічних проявах ПД, чітко не вказуючи, що саме розглядається – її причини чи наслідки. “Багато хто із співробітників відчуває ускладнення в спілкуванні з колегами та громадянами в процесі роботи. Одні виявляють агресивність, запальність, дратівливість, а інші – апатію, нерішучість. Крім того, тривале перебування в негативному стані є причиною зростання кількості психосоматичних захворювань, психічних зривів та нервових розладів. Дослідження свідчать про те, що в такій ситуації практично неминуче виникає ПД, її стійкі ознаки виявляються в значній кількості працівників, які працюють більше десяти років. Після завершення первинного адаптаційного періоду (з 1 до 3 років), протягом наступних 3–5 років відбувається поступове деформування особистісних механізмів, зокрема мотиваційних, ціннісно-смыслових, самооцінювання тощо. Повна деформація такого працівника настає в більш пізній період роботи, тобто десь через 10 років” [13, с. 35].

Світовий досвід свідчить, що фахівці, які не займаються різними формами підвищення кваліфікації, вже через п'ять років після навчання втрачають до 80% знань та вмінь, отриманих під час здобуття базової освіти [16, с. 127]. На початку 1990-х рр. у США була встановлена спеціальна одиниця старіння знань спеціаліста – “період напіврозпаду компетентності”, що відповідає періоду часу (п'ять років), протягом якого компетентність спеціаліста з моменту закінчення ним навчального закладу знижується приблизно на 50% [2, с. 6]. Нагадаємо, що Закон України “Про державну службу” передбачає під-

вищення кваліфікації державних службовців не рідше одного разу саме на 5 років.

Зношення людського капіталу, про яке пише Є. Сумарокова, визначається рівнем фізичного зношення людського організму, морального виснаження особистості внаслідок застарівання знань та зміни цінності здобутої освіти [15, с. 86]. На державній службі в Україні дипломованих фахівців зі спеціальності “Державне управління” – менше 1%, а підвищення кваліфікації хоч і є оперативним видом навчання, однак на разі його важко назвати ефективним елементом безперервної освіти державних службовців. Отже, у цьому випадку причини ПД обмежуються авторкою незадовільним рівнем функціонування професійної освіти (навчання) як важливої функції професійного середовища, а відтак, – неможливістю персоналу розвивати власну академічну мобільність, вчасно поповнювати застарілі знання, професійну компетентність. На нашу думку, такий погляд є науково обґрунтованим, оскільки професійне середовище державної служби, яке не відповідає професійним інтересам, намірам і зазіханням людини, її освітнім потребам, у більшості випадків призводить до відчуття власної некомпетентності, поступової втрати нею професійної задоволеності, викликаючи деформаційні явища, активізуючи її професійну мобільність у міжпрофесійному середовищі.

Психологи вказують, що найчастіше синдром професійного “вигорання” спостерігається у представників допоміжних професій. Через нездатність бути достатньо зацікавленим і залученим у надання послуг. Симптомами “вигорання” є: низький рівень трудової моралі, часта зміна місця роботи, зниження продуктивності, зловживання алкоголем і наркотиками, психічні хвороби, сімейні конфлікти, психосоматичні захворювання, роздратованість, депресії та ін. У зв'язку із цим слід створити ідеальну модель, яка б включала надійні механізми блокування кримінальних і бюрократичних відхилень у державних службовців [4, с. 200]. На нашу думку, професійне середовище має давати набагато більше можливостей для професійного розвитку індивіда. Воно має на функціональному рівні орієнтувати у професії, мотивувати, активізувати, навчати, об'єктивно оцінювати, виховувати, а не лише йти шляхом обмежень державних службовців, на яких традиційно розповсюджується імперативна норма, коли їм дозволено лише те, що дозволено законодавством.

Т. Філіпова вказує, що такі особливості праці державного службовця, як рутинність, регламентованість, велика кількість технічних функцій, необхідність багато працювати з паперами, відсутність видимих результа-

тів, як правило, відштовхує людей з творчими нахилами й інтелектуальним потенціалом. До причин деформації можна віднести “круговерть щоденних обов'язків” [7, с. 59]. З іншого боку, – продовжує вона, – ці особливості, навпаки, приваблюють на державну службу людей з нетворчою натурою, невеликим інтелектуальним потенціалом, власне відсутність добре видимих результатів – це зручна можливість приховувати свою некомпетентність та невисокий інтелектуальний рівень [17, с. 76]. Саме для запобігання випадкам прийому на службу інтелектуально слабких, професійно не мобільних службовців, які не відповідатимуть своїй посаді, пропонується оцінювання їх професійно мобільних якостей, модель управління професійною мобільністю протягом кар'єри. Ця система передбачає своєчасне діагностування ПД особистості і професіонала за всіма елементами структури його професійної мобільності, вжиття заходів щодо її подолання в контексті індивідуально-особистісного підходу до професійного розвитку державного службовця.

Інша причина деформації – дезадаптованість державних службовців, що нами відноситься до процесу професійної адаптації, який постійно триває у професійному середовищі (див. структуру професійної мобільності [19, с. 49–50]). Так, дослідження рівня адаптованості лише до професійної діяльності серед державних службовців Донецької, Дніпропетровської, Запорізької, Кіровоградської та Черкаської областей на державній службі довело, що частково адаптований рівень мають 29% службовців віком до 30 років, 39% – до 40 років, 59% – до 50 років, 65% – віком понад 50 років. Дезадаптований рівень мають: у віці до 30 років – 17% службовців, у віці до 40 років – 2% респондентів, до 50 років – 5%, а у віці понад 50 років – 8%. До того ж з'ясовано, що самі службовці поверхово уявляють сутність власної професійної адаптації [11, с. 10–11]. За даними іншого опитування, проведеного в ЛРІДУ НАДУ (2006 р.), серед якостей, які найбільше характеризують сьгоднішніх держслужбовців, на перших місцях визначено такі: пристосуванство (72,6% опитаних), амбіційність (63%), агресивність (34,8%) [8, с. 200], що вкотре свідчить не лише про проблеми в доборі кадрів на державну службу в Україні, а й про значне поширення на ній ПД, аномалій уже під час перебування на службі і відсутність нормативно-регламентованих засобів по роботі з кадрами державної служби, які б запобігали негативним явищам у процесі їх професіоналізації.

Науковці визначають різні причини ПД, однак усі вони, хоча й епізодично названі, відповідають виділеній нами структурі професійної мобільності, в якій певні процеси, що відбуваються в професійному середовищі, можуть як позитивно, так і негативно

відбиватися на особистісних якостях службовців, рівні їх професіоналізації. Через цю структуру наше уявлення про шляхи, чинники, зміст, тривалість та інтенсивність ПД набуває зовсім іншого, більш системного розуміння. Це стосується як визначення причин ПД, так і управління нею, з метою попередити її виникнення й передбачити можливий розвиток протягом усієї кар'єри державного службовця. Як справедливо зауважує І. Нинюк, розглядаючи професійні аномалії, – “вони виникають не раптово, а є результатом цілого ряду чинників, різних за інтенсивністю, опосередкованістю та тривалістю. Тому без їх усунення або корекції неможливе попередження та призупинення професійної деформації державних службовців як рушійної сили негативних проявів у суспільстві” [10, с. 65]. Для усунення деформацій потрібна їх чітка діагностика, розуміння причин, оскільки “важливий чинник попередження професійної деформації – впровадження елементів наукової організації праці, проте багато керівників цього не враховують у своїй діяльності, оскільки тут міститься значний потенціал не тільки в плані попередження професійної деформації, а й підвищення ефективності державної служби” [10, с. 71]. У цьому сенсі розглядати систему підвищення кваліфікації як єдиний засіб запобігання професійній деформації [7, с. 59], на нашу думку, не варто.

Як бачимо, ПД є результатом складної взаємодії (конфлікту) багатьох процесів психологічного та професійного розвитку особистості, її внутрішньої та зовнішньої оцінки, об'єктивних і суб'єктивних потреб, інтересів, стимулів, настанов, мотивацій, взаємодії початкових і набутих ціннісних орієнтацій та мотивів, інших чинників професійного розвитку; тих можливостей (ресурсів), які надаються для її запобігання. Але системне та структуроване розуміння ПД наразі відсутнє.

На комплексний характер розвитку професіонала вказує багато дослідників. Так, “від рівня сформованості ціннісно-мотиваційної сфери, соціально-етичної культури державного службовця залежить успішність, ефективність управлінської діяльності і загалом суспільне самопочуття, моральний клімат у державі. Дієвість, авторитетність, висока репутація державної служби формується зусиллями, працею, поведінкою й високою культурою відносин кожного державного службовця” [13, с. 128]. Однак зроблений нами аналіз доводить, що у професіоналізації кадрів відіграють значну роль й інші чинники, які в сукупності формують структуру професійної мобільності державного службовця. Аналіз саме цих елементів професійного середовища дасть змогу організувати роботу державної служби так, аби вона, як пише

Т. Гречко, “забезпечувала можливість урядовцю виконувати свої функції” [3, с. 48].

Професійна деформація – це окрема складова структури професійної мобільності державного службовця. На нашу думку, вона виникає не лише тоді, коли умови службової діяльності (іншими словами – функції професійного середовища) негативно позначаються на службовій діяльності кадрів (їх ціннісно-орієнтаційних та компетентнісних якостях). Це відбувається тоді, коли у професійному середовищі державної служби не розвинені механізми відбору, просування по службі, атестації та оцінювання персоналу, засновані на об'єктивних методиках, епізодично проводиться орієнтація, адаптація, мотивація, активізація, професійна освіта (навчання) персоналу, його професійне виховання. Оцінювання не позначається на перспективах подальшого професійно-кваліфікаційного та професійно-посадового розвитку. Деформаційні процеси у професійному середовищі негативно відбиваються на тих якостях індивіда, які визначають його професійну мобільність та індивідуальний процес професіоналізації.

Зауважимо, що з цього погляду ПД може виникати у людей, які мають низький потенціал (наприклад, скромні професійні наміри, інтереси, настанови, початковий рівень знань, умінь та навичок, спроможність до навчання у професійному плані (академічну мобільність), низький рівень культурної мобільності тощо, а отже, – і професійної мобільності в інституційних рамках державної служби). Хоча, з іншого боку, ці люди можуть ефективно працювати на менш відповідальних посадах аж до виходу на пенсію, отримувати чергові ранги, додаткові нарахування до заробітної плати за вислугу років, премії, подяки та інші заохочення і мати достатній рівень професійної задоволеності. ПД можуть не уникнути й ті державні службовці, які мають серйозні, чітко визначені кар'єрні та професійні плани, знання, вміння, навички та можливості їх удосконалення (спроможність до професійного навчання), інші якості, але не можуть їх реалізувати через суб'єктивізм в оцінюванні персоналу та призначенні на посаду, незадовільні умови для навчання та інші фактори, тому починають “деформуватися”, як правило, рухаючись у напрямку міжпрофесійного типу мобільності, шукаючи роботу, на якій можна реалізувати власні кар'єрні інтереси, плани, наявні знання тощо.

Водночас на державну службу, яка матиме професійне середовище, що об'єктивно сприятиме процесу професіоналізації, можуть потрапити й люди, які, на перший погляд, матимуть скромний потенціал до розвитку власної професійної мобільності, але отримавши достатню орієнтаційну, мо-

тиваційну, адаптаційну, активізаційну, освітню, виховну підтримку, маючи професійну задоволеність, систему активізації власних професійних планів, можуть значно підвищити індивідуальну професійну компетентність (а отже, – й мобільність) та рухатися за вертикальним типом професійної мобільності в рамках державної служби, аж до виходу на пенсію. У цьому випадку професійна мобільність як вид мобільності збігається із соціальною, тому соціальна і професійна деформація особистості тісно пов'язані між собою.

IV. Висновки

Отже, структура професійної мобільності дає більш чітке, а головне – комплексне й системне уявлення про те, яким чином виникає ПД, як створити систему запобігання їй на державній службі України. Перспективними напрямками подальшого розроблення цієї проблеми є: конкретизація отриманих теоретичних поглядів на ПД, їх апробація, створення інструментарію стосовно діагностики якостей, які визначають професійну мобільність персоналу, розроблення пропозицій щодо вдосконалення професійного середовища державної служби України.

Література

- Бакуменко В.Д. Формування державно-управлінських рішень: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Валерій Данилович Бакуменко. – К. : НАДУ, 2000. – 328 с.
- Вікторов В.Г. Самоосвіта державних службовців у навчанні за Професійною програмою підвищення кваліфікації: навч.-метод. посіб. / В.Г. Вікторов, І.В. Шпекторенко. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2007. – 38 с.
- Гречко Т.К. Індивідуальне цілепокладання і саморефлексія державних службовців / Т.К. Гречко // Менеджер. – 2006. – № 1 (35). – С. 46–53.
- Грінівецька Н. Формування теоретичної моделі управлінських кадрів державної служби України / Н. Грінівецька // Вісник УАДУ. – 1998. – № 4. – С. 195–200.
- Дзюндзюк В.Б. Методологічні засади оцінки та підвищення ефективності діяльності органів влади як публічних організацій : автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.02 / В.Б. Дзюндзюк ; ДонДУУ. – Донецьк, 2006. – 35 с.
- Китч Д.Л. Выгорание (burnout) / Д.Л. Китч // Психол. енцикл. 2-е изд. / [под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха]. – СПб. : Питер, 2003. – С. 106–107.
- Леліков Г. Функції державної служби та їх правове регулювання / Г. Леліков // Вісник державної служби України. – 1999. – № 1. – С. 55–68.
- Матвіїшин Є.Г. Підвищення фахового потенціалу публічних службовців через посилення практичної орієнтованості їх підготовки / Є.Г. Матвіїшин // Демократичні стандарти професійного навчання та діяльності публічних службовців: теорія, практика : міжнар. наук.-практ. конф. 22 березня 2007 р. – Л. : ЛРІДУ НАДУ, 2007. – Ч. 1. – С. 197–200.
- Немов Р.С. Психология : учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений : в 3 кн. / Р.С. Немов. – 4-е изд. – М. : ВЛАДОС, 2001. – Кн. 1: Общ. осн. психол. – 688 с.
- Нинюк І.І. Професіоналізм державних службовців : монографія / Інна Іванівна Нинюк / [за ред. Н.Р. Нижник]. – Луцьк : Надстир'я, 2005. – 162 с.
- Рашитова Н.К. Адаптація до професійної діяльності на державній службі: соціально-психологічний аспект : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Рашитова Наталія Каміліївна; ДРІДУ НАДУ. – Дніпропетровськ, 2007. – 20 с.
- Реан А.А. Психология и педагогика / А.А. Реан, Н.В. Бордовская, С.И. Розум. – СПб. : Питер, 2000. – 432 с.
- Розвиток людського ресурсу адміністративної реформи в Україні: стан і перспективи / кер. авт. кол. М.І. Мельник. – К. : Нора-прінт, 2002. – 160 с.
- Споукейн А.Р. Работоспособность (work efficiency) / А.Р. Споукейн // Психол. енцикл / [под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха]. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2003. – 1096 с.
- Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал: теория и практика / Е.В. Сумарокова // Образование и об-во. – 2004. – № 2 (25). – С. 86–91.
- Теоретичні та практичні аспекти підвищення кваліфікації державних службовців : зб. наук. пр. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – 188 с.
- Філіпова Т.В. Психологічна діагностика основних ментальних характеристик сучасного керівника органів державного управління / Т.В. Філіпова // Актуальні проблеми державного управління та місцевого самоврядування: Сучасний стан та перспективи регіонального розвитку : матеріали щорічн. наук.-практ. конф., 18 жовтня 2005 р. – О. : ОРІДУ, 2005. – С. 75–78.
- Чемерис А. Шляхи вдосконалення навчального процесу з підвищення кваліфікації державних службовців / А. Чемерис, С. Саган // Актуальні проблеми реформування державного управління : матеріали щорічн. наук.-практ. конф. 29 травня 1997 р. // Вісник УАДУ. – 1997. – № 2. – С. 127–132.
- Шпекторенко І.В. Професійна мобільність державного службовця : монографія / І.В. Шпекторенко. – Дніпропетровськ : Моноліт, 2009. – 242 с.