

УДК 35:331.108.37

ВИМОГИ ДО КЕРІВНИКА ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Савченко Б.Г.

кандидат економічних наук, професор
Харківський регіональний інститут державного управління НАДУ при Президентові України

Боковикова Ю.В.

кандидат наук з державного управління, доцент
Харківський регіональний інститут державного управління НАДУ при Президентові України

Annotation

By the reason of results the sociologic exploring was determined demands to the rules, habits, skills, abilities, moral-ethic qualities.

Анотація

На основі даних соціологічного дослідження визначено вимоги до керівників, уміння, навички, здібності та морально-етичні якості.

Ключові слова

Вимоги до керівника, компетентність, професійні вимоги, організаторські здібності, морально-етичні якості.

I. Вступ

Побудова демократичної соціальної держави вимагає приділення підвищеної уваги такому інституту, як державна служба, оскільки саме державні службовці уособлюють в собі владу безпосередньо на територіях, в державних органах та установах. Державний службовець виконує особливі за соціальною значущістю професійні обов'язки, діє від імені держави та способом, передбаченим законодавством та нормативно-правовими актами. За наявності та поширенні таких проблем суспільства, як зменшення соціальної активності певної частини населення, його зневіра в собі, у керівних органах влади, зростання криміногенної ситуації тощо, виникає необхідність укріплення інституту державної влади в цілому і його керівного складу зокрема. Адже за умов зростання недовіри до влади, насамперед виникає недовіра до керівників територіальних підрозділів центральних органів, місцевих органів влади, начальників управлінь, секторів та відділів на містах.

Державні службовці мають величезний вплив на життя звичайних громадян. У багатьох випадках ці особи можуть ухвалювати рішення, які мають велике значення для повсякденного життя громадян, а також визнавати, відхиляти чи модифікувати прохання громадян про деякі послуги, надавати дозволи, ліцензії та інші документи. Чим вище посада, тим більший обсяг владних

повноважень. Отже, вкрай важливо, яка саме людина буде обіймати ту чи іншу посаду.

Треба зазначити, що у ст. 5 Закону України "Про державну службу" визначено основні вимоги етики, поведінка державного службовця: сумлінно виконувати свої службові обов'язки; шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримуватися високої культури спілкування; не допускати дій і вчинків, що можуть зашкодити інтересам державної служби або негативно вплинути на репутацію державного службовця. Але разом з тим у жодному нормативному акті не визначено: які вміння, здібності, психофізичні, морально-етичні якості мають бути притаманні сучасному керівнику. Необхідність цього дослідження зумовлена особливостями роботи керівників усіх рівнів, які не можуть здійснювати управління без спілкування (розпорядження, отримання інформації, реагування на результати контролю, підбір кадрів та інше).

II. Постановка завдання

Мета статті – визначити вимоги до керівників, уміння, навички, здібності та морально-етичні якості на основі даних соціологічного дослідження.

III. Результати

Міжнародний досвід господарської діяльності свідчить, що основою довгострокового успіху будь-якої фірми є високопрофесійний менеджер або команда управлінців. Складність роботи керівника зумовлена тим, що він покликаний керувати всіма сферами управлінської діяльності установи і забезпечувати вирішення не тільки економічних, соціальних, фінансових, а й психологічних завдань. У зв'язку з цим до нього висуваються особливі вимоги розуміння суті процесів, складових основи управлінської діяльності.

Кафедрою державного будівництва було проведено дослідження щодо вимог, які висувають до керівників підлеглих. Це своєрідне бачення державних службовців щодо ідеального керівника. Саме державні службовці

стали респондентами в опитуванні, оскільки вони є представниками частини суспільства і водночас бачать органи влади з іншого боку – у неформальних стосунках, здебільшого мають певний досвід роботи з керівниками різних органів влади, що дає їм можливість більш-менш об'єктивно оцінювати керівників, визнавати їх ефективно або не ефективно управління.

В опитуванні взяло участь 265 респондентів з Харківської, Сумської, Полтавської та Луганської областей. З них 160 – виконавці, які працюють на посадах спеціалістів або головних спеціалістів, 95 – керівники середньої ланки – начальники відділів, 10 – начальники управлінь, їх заступники. Анкету було побудовано таким чином: визначено питання щодо вимог до керівників і запропоновано відповіді на них, які потрібно було розставити за важливістю, на думку респондента. Зокрема, в анкеті було подано такі запитання:

1. "Які знання повинен мати керівник?"
2. "Які вміння мають бути притаманні сучасному керівнику?"
3. "Які навички мають бути притаманні сучасному керівнику?"
4. "Які психофізіологічні якості мають бути притаманні сучасному керівнику?"

На питання "Які знання повинен мати керівник?", практично всі на перше місце поставили професійні знання. Респонденти також визначили, що керівник має бути компетентним та повинен мати аналітичне мислення.

Компетентність – це досконале знання своєї справи, сутності виконуваної роботи, складних зв'язків явищ та процесів, а також можливих засобів досягнення мети. Підвищення відповідальності за рішення в умовах ускладнення соціальних систем веде до зростання вимог до професійної компетентності керівника, який не в змозі бути в курсі всіх справ, у вирішенні яких він бере участь. Але він повинен мати певні професійні знання для чіткого розуміння цілей і сприйняття нових ідей для кваліфікованого аналізу ситуацій, що виникають, і прийняття щодо них обґрунтованих рішень.

Компетентність керівника не обмежується сумою його знань щодо питань державної служби. Йому необхідні знання, які допомагали б виявляти і передбачати тенденції розвитку всієї системи. Зокрема, як визначили респонденти, це знання з державного управління, права, економіки, кадрового менеджменту, адміністрування, фінансів тощо.

Некомпетентний керівник неминуче потрапляє в залежність від свого оточення або змушений оцінювати обставини за допомогою підказок підлеглих чи вищих керівників. Він боїться активно діяти, надавати корисні

поради, з підозрою ставиться до підлеглих, що виявляють ініціативу, оскільки не в змозі самостійно оцінити всі обставини справи і підготувати рішення. Часто він лише імітує продуктивну діяльність, тому що нездатен виконувати свої обов'язки, нести відповідальність.

Небезпечність некомпетентного керівництва не обмежується негативними наслідками необґрунтованих рішень, які приймає сам керівник. Як правило, щоб некомпетентність залишилась непоміченою, такий керівник оточує себе такими підлеглими і віддаляє здібних службовців, не розуміючи, що саме це призведе до завершення його кар'єри, а колектив – до можливого переформування.

На наш погляд, необхідно звернути увагу на професійні вимоги до керівників. Показовим прикладом з цього приводу можуть бути професійні вимоги до керівників фінансових установ. Це, зокрема, такі:

а) повна вища освіта (освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста, магістра);

б) проходження підвищення кваліфікації та складання екзамену на відповідність знань професійним вимогам за типовою програмою підвищення кваліфікації керівників, складеною за напрямом діяльності фінансової установи та затвердженою Держфінпослуг;

в) наявність не меншого ніж 5-річний загальний стаж трудової діяльності, з якого: стаж роботи на керівних посадах не менший ніж два роки, зокрема, не менший ніж один рік на ринках фінансових послуг;

г) протягом останніх п'яти років не бути керівником, фінансовим директором або головним бухгалтером фінансової установи, визнаної банкрутом, підданої процедурі примусової ліквідації або до якої було застосовано захід впливу відповідним органом, що здійснює регулювання ринків фінансових послуг, у вигляді відсторонення керівництва від управління фінансовою установою та призначення тимчасової адміністрації;

д) не мати непогашеної судимості за умисні злочини, злочини у сфері господарської та службової діяльності, а також не бути позбавленим права обіймати певні посади та займатися певною діяльністю.

Треба зазначити, що у більшості органів державної влади такі професійні вимоги або не закріплені спеціальними нормативно-правовими актами, або не виконуються, тому при призначенні на керівні посади, управління здійснюють люди, які не мають фахової освіти, досвіду роботи у відповідній сфері діяльності, а відтак, не можуть ефективно реалізувати владні повноваження.

Серед умінь, які мають бути притаманні сучасному керівнику, респонденти на перше

місце поставили вміння приймати ефективні рішення, на друге – вміння ставити завдання підлеглим, на третє – вміння орієнтуватися в ситуації. Всі ці вміння можна звести до вміння міркувати, мислити. У розумовому процесі, мисленні беруть участь як відчуття, так і розум людини, об'єднуються, синтезуються форми пізнання.

Саме здатністю мислити пояснюють філософи-раціоналісти велич людини. Уміння мислити, перш за все, виявляється в умінні говорити. Мислення визначають як німу, внутрішню мову, а мову – як озвучене мислення. Тому цілком справедливим є відоме твердження: “Хто ясно мислить, той ясно і висловлює”. Мислення – складний, багатоплановий процес, він може характеризуватися з різних позицій:

1) властивості мислення оцінюються з погляду його логічності, тобто дотримання встановлених норм мислення, проблемності, уміння вивчати і вирішувати складні теоретичні і практичні питання;

2) операційність мислення оцінюється як його застосування для здійснення різних розумових операцій, наприклад таких, як аналіз (уявний розподіл об'єкта на складові з метою з'ясування їх властивостей) або синтез (протилежна аналізу розумова операція об'єднання елементів об'єкта, що вивчається, в єдине ціле з метою з'ясування властивостей цілого);

3) серед форм мислення виділяють: поняття, що виражають істотні ознаки предметів; думки, що встановлюють зв'язки і відношення між предметами; висновки, що фіксують зв'язки між поняттями і думкам, тобто складні думки;

4) мислення поділяється на такі типи: понятійне мислення, оперування поняттями; образне, таке, що використовує образне, цілісне сприйняття предметів; дієве, практичне, таке, що забезпечує наочно-практичну діяльність людини;

5) мислення передбачає такі етапи: усвідомлення якої-небудь проблеми при здійсненні тієї чи іншої діяльності; пошук можливих варіантів її вирішення; вибір одного з цих варіантів як найбільш прийнятного; реалізація прийнятого варіанта в практичній діяльності.

Одним із запропонованих питань анкети було таке: “Які навички (здібності) мають бути притаманні сучасному керівнику?”. Респонденти практично одногласно визначилися, що перше місце серед інших належить організаторським здібностям. Організаторські здібності керівника – це вміння виділяти й чітко формулювати перспективні й поточні завдання, своєчасно приймати оптимальні рішення та забезпечувати їх виконання, узгоджувати свої задуми з умовами дійсності, організовувати, координувати,

спрямовувати, контролювати діяльність підлеглих, постійно й ефективно співпрацювати з дорадчими органами, органами контролю, профспілками.

Керівник з організаторськими здібностями, як правило, залучає до управлінської діяльності компетентних, ініціативних співробітників, вимагає від службовців діяти на власний розсуд, не очікуючи поради “згори”. Також респонденти велике значення приділяють працездатності та об'єктивності керівника.

Разом з тим, виділення респондентами трьох позицій як найважливіших серед інших здібностей робить з керівника “головного гравця”, за відсутності якого гра не відбудеться. З цього можна зробити висновок, що значна частина управління в органах влади до сьогодні здійснюється в ручному режимі, напряму залежить від керівника. Тому щоб суттєво зменшити суб'єктивну складову в процесі управлінської діяльності, необхідно якомога скоріше розробляти та впроваджувати стандарти такої діяльності, що дасть змогу сконцентрувати увагу керівників на вирішенні стратегічних завдань, залишаючи за ними аналітичні функції, зв'язь коло організаційних питань.

Що стосується психофізіологічних якостей, які мають бути притаманні сучасному керівнику, то респонденти серед найбільш важливих визначили такі: 1) комунікабельність; 2) активність; 3) відповідальність; 4) витримку; 5) рішучість. Як бачимо, відносини в системі “людина – людина” виходять на перше місце, що зумовлює необхідність спеціального навчання керівників з питань соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності

Респондентам було також запропоновано розглянути морально-етичні якості керівників. У зв'язку з цим звернемося до досліджень В.В. Цветкова та А.І Щербака [2], які визначають етику державного службовця як систему морально-етичних норм і правил поведінки служб, осіб державних установ. Як форма суспільної свідомості етика державних службовців відображає моральні ідеали як суспільства в цілому, так і відповідної професійної, соціальної групи, і тим самим дає змогу виробити критерії її оцінювання. До найвищих цінностей управлінської етики традиційно зараховують уміння працювати професійно, ініціативно, творчо, не порушуючи при цьому норм закону і моралі.

Респонденти головною морально-етичною якістю вважають порядність, потім такі (за важливістю): дипломатичність, ввічливість, обов'язковість, надійність. Як бачимо, у сучасній управлінській діяльності не можна ігнорувати те, що позначається поняттям “людський вимір”, і це підтверджують респонденти. Такі відповіді, на жаль,

свідчать і про те, що внутрішній стан органів влади перебуває у критичному стані, коли порядність керівників є не нормою, а нагальною потребою, вимогою, бажанням.

Психологи вважають, що завжди існує можливість компенсації будь-якої професійно значущої якості чи властивості за рахунок інших властивостей або розвитку відповідних знань, умінь і навичок. Цю компенсаційну діяльність людина може здійснювати як самостійно, так і в ході професійної підготовки і перепідготовки. Керівник має і додаткову можливість заповнити ті чи інші власні якості шляхом формування відповідної робочої групи, команди.

IV. Висновки

За результатами проведеного дослідження з'ясовано таке.

Головною вимогою до сучасного керівника є його професіоналізм. Професійні вимоги до керівників мають бути прописані у відповідних нормативно-правових актах та не мають порушуватись при призначенні на посади.

Уміння, які мають бути притаманні сучасному керівнику, прямо залежать від його

розумових здібностей, що повинні відповідати можливостям вирішення складних управлінських завдань.

Розробка та впровадження стандартів управлінської діяльності дадуть змогу уникнути залежності від суб'єктивних підходів керівництва в управлінні.

Існує нагальна необхідність спеціального навчання керівників з питань соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності.

За відсутності будь-якої професійно значущої якості або властивості керівник має можливість компенсації за рахунок інших властивостей або розвитку відповідних знань, умінь і навичок.

Література

1. Загальні правила поведінки державного службовця // Наказ Голодержслужби України від 23.10.2000 р. № 58 : зареєстрований у Міністерстві юстиції України від 07.11.2000 р. за № 783/5004.
2. Цветков В.В. Дисциплина и ответственность в аппарате государственного управления / В.В. Цветков, А.И. Щербак. – К., 1985. – 152 с.

УДК 65.0 0(075.8)

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Сидоренко Н.С.

аспірант Донецького регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України

Annotation

The article substantiates the possibility of considering the professional culture of a public servant as defined competencies.

Анотація

У статті обґрунтовано можливість розгляду професійної культури державного службовця як певної компетентності.

Ключові слова

Професійна культура державного службовця, професійна компетентність, компетентнісний підхід, професіоналізм.

I. Вступ

Проблема формування високого рівня професійної культури державних службовців вимагає вироблення нових підходів у її структуризації, щоб її вимоги мали системний характер і були зрозумілими для самих працівників державних органів. Таку можливість надає компетентнісний підхід, який у цьому випадку означає розробку вимог до професійної культури персоналу як певної компетентності, що включає конкретні знання, уміння й навички.

Професійну культуру державних службовців активно досліджують В. Бакуменко, Т. Бутирська, Т. Василевська, І. Гречкосій, Н. Дармограй, Л. Клімова, О. Крутій, Л. Нестеренко, Н. Нижник, М. Нинюк, О. Оболенський, В. Рубцов, М. Рудакевич, М. Пірен, Т. Чмут, Ю. Ясенчук, Ю. Ястремський, та ін. У працях цих науковців здійснено аналіз професійної культури державного управління, державних органів, державних службовців, який дає змогу розробити структуру професійної культури персоналу державної служби. Широкий спектр питань, пов'язаних з компетенціями та компетентностями, моделюванням компетенцій державних службовців, досліджений І. Дроботом, Т. Гречко, Н. Липовською, Н. Нижник, А. Почтовюком, В. Сороко, О. Слюсаренко, Т. Філіповою, С. Хаджирадєвою, І. Шпекторенком та ін. На рівні елементів професіоналізму, якими є компетентність та професійна культура, між останніми спостерігається взаємний зв'язок, що не відображено на достатньому науковому рівні у сучасних наукових розробках з проблеми професіоналізації кадрів.