

УДК 35.082.4:35.088.6(100)

Олександр ТЕРЕНТЬЄВ

Національна академія державного управління
при Президентіві України

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОНСТРУЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ПРОСТОРУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ТА ЙОГО ПАРАМЕТРИ

Наводяться основні теоретичні положення стосовно практичних аспектів конструювання професійного простору державної служби на ґрунті авторського визначення його структури. Виокремлюються основні завдання означеного професійного простору, а також критерії його розвитку й оцінювання.

Ключові слова: соціальний простір, професійний простір державної служби, професійне середовище державної служби, управління професійним простором, завдання, критерії розвитку професійного простору.

Александр Терентьев. Теоретические основы конструирования профессионального пространства государственной службы и его параметры

Приводятся основные теоретические положения относительно практических аспектов конструирования профессионального пространства государственной службы на основе авторского определения структуры профессионального пространства. Выделяются основные задачи профессионального пространства, а также критерии его развития и оценивания.

Ключевые слова: социальное пространство, профессиональное пространство государственной службы, профессиональная среда государственной службы, управление профессиональным пространством, задачи, критерии развития профессионального пространства.

Alexandr Terentiev. Theoretical basis of the civil service professional space construction and its parameters

The main theoretical regulations regarding practical aspects of the civil service professional space construction have been given in the article on the basis of the author's scientific research. The core objectives of the above mentioned professional space as well as its development and evaluation criteria have been outlined.

Key words: social space, civil service professional space, civil service professional environment, professional space management, objectives, professional space development criteria.

Поняття «професійний простір» є досить складним, і наукове знання про професійний простір вимагає оновлення. Завдання цього знання – не лише діагностика професій, а й перехід до розуміння професії державного службовця від відносно стабільної соціальної

функції до освоєння цієї професії як постійно змінної соціальної підсистеми. Початок ХХІ ст. – час динамічних соціально-політичних змін, прискорених соціальних, політичних, економічних, етнічних та інших процесів. Ускладнення соціальної реальності, ущільнення та збільшення соціальних зв'язків, зростання соціальної ролі технологій призводить до виникнення великої кількості проблемних ситуацій, вирішення яких потребує нестандартних дій, що мають інноваційний характер [1, с. 69 – 70]. Без інноваційних підходів конструювання та засвоєння професійного простору державної служби країну й надалі чекатимуть потрясіння.

Різні аспекти професійного простору сьогодні стають актуальною темою наукових досліджень. Теоретичною основою вивчення професійного простору є наукові праці П. Сорокіна, П. Бурдье, О. Андріянової, М. Баграмянца, В. Виноградського, Г. Зборовського, К. Левіна, В. Романова, Т. Прокопенко, В. Чернікова, В. Устьянцева, С. Шавель, у яких досліджувалися проблеми соціального та професійного простору, їх взаємодії. Різні аспекти професійного середовища вивчають Н. Гончарук, Н. Липовська, Л. Пашко, Т. Пахомова, Г. Руденко, С. Серьогін, С. Тихоніна, І. Хожило, І. Шпекторенко. На нашу думку, проблема побудови професійного простору державної служби повинна базуватися, по-перше, на евристичному потенціалі методології соціального простору, а по-друге – включати не тільки розробку її структури, визначення її поєднаності з макросоціальними процесами, а й теоретичних засад її формування. Лише визначивши структуру професійного простору, дослідивши його специфічні соціальні та професійні параметри, що визначають уявлення про сучасну професію державного службовця, можна перейти до визначення загальних умов формування (конструювання) професійного простору державної служби. Розробка теоретичних засад конструювання професійного простору державної служби дасть новий, більш комплексний методологічний інструментарій для адекватного аналізу та управління як суспільно-професійними процесами в державній службі, так і процесами, що тривають у просторах та середовищах усіх без винятку професій. Розгляд процесу професіоналізації державних службовців як соціального та професійного феномену з позиції професійного простору дає нові евристичні можливості в розумінні факторів, окремих процесів, а отже, у самому змісті широкого та складного процесу професіоналізації персоналу.

Мета статті – розробка теоретичних основ побудови професійного простору державної служби, обґрунтування його параметрів.

Основними складовими професійного простору державної служби нами виділено: інституційну (організаційно-технологічну – «організаційний простір», «професійне середовище державного органу»); нормативно-правову; мотиваційну; просторово-стратифікаційну (життєвий простір, простір життєдіяльності, кар'єрний, службовий простори тощо); комунікативну та культурну сфери (підпростори); різні настанови, орієнтації та компетентності персоналу. Професійний простір державної служби, у якому генеруються фундаментальні цінності, ідеї та стратегії розвитку державного управління та держави в цілому, багато в чому визначають сьогодні вигляд українського суспільства.

Спираючись на результати наукових досліджень Т. І. Пуденко [4, с. 29], можна стверджувати, що професійний простір державної служби, як простір спільної діяльності, потрібно спеціально формувати, оскільки вказаний простір часто збігається з професійними середовищами функціонування державних органів. У найзагальнішому розумінні, управління – свідомо дія на які-небудь об'єкти або процеси з метою зміни їх стану або динаміки. У новому парадигмальному контексті мета управління визначається з урахуванням потреб і можливостей системи, що самоорганізовується, здійснювати власне становлення і розвиток, необхідності сприяння в розкритті відповідного її потенціалу й узгодження інтенсивності і напрямку динаміки локальних процесів, що саморозвиваються, зі змінами в середовищі її функціонування [5]. Отже, управління професійним простором державної служби – прилюдне та олюднене управління, що повинно відбуватися залежно від потреб громадян країни, держави, потреб та можливостей системи, спрямовуватися на розвиток людського потенціалу державного управління, громадянського суспільства, здійснювати власне становлення і розвиток узгоджено, динамічно із соціальними параметрами.

Дослідження структури соціального та професійного просторів дозволяє вказати, що формування (конструювання) професійного простору пов'язане зі зміною норм, цінностей суспільства, державного управління, державної служби. Теоретичні засади (основи) формування професійного простору стають підґрунтям для управління ефективністю професійної діяльності та професійного розвитку державних службовців. У сфері державного управління потрібними є професійна компетентність, професіоналізм, високий рівень професійної культури, інші професійно важливі якості. Конструювання професійного простору державної служби актуальне в рамках формування та відтворення професійного життя в певних нормах, де не лише виконуються функції державного управління, державної служби та державних службовців, а й споживаються

фінансові, матеріальні, соціальні блага та отримуються послуги з боку держави, задовольняються соціальні, культурні, професійні потреби людини. Норму професійного простору ми визначаємо як поєднання професійних відносин і взаємодій, в яких вони з тією або іншою мірою ефективності сприяють досягненню професійних цілей як особи, так і відповідного професійного товариства. Норма (система правил) створює основу, межі для формування професійного простору, відповідної професійної поведінки, відображаючись у професійній свідомості [6, с. 94]. Зазначимо, що професійна норма (як і будь-яка соціальна норма) у своєму існуванні обумовлюється не тільки об'єктивними, незалежними від свідомості індивіда системними процесами даного професійного простору і управління ним, але одночасним і суб'єктивним відображенням останніх: «Подвійність (білатеральність) – початкова особливість буття соціальних норм, правил як особливого різновиду суспільних заходів» [3, с. 9]. Соціальні та професійні відносини певного змісту та якості властиві професійному простору державної служби.

У процесі побудови професійного простору слід мати на увазі, що його підпростори перебувають у складних діалектичних відносинах, при цьому кожен підпростір на різних етапах онтогенезу державної служби являє собою передумову, засіб, результат розвитку. Тобто в процесі управління державною службою потрібно так формувати професійний простір, аби його підпростори розвивалися діалектично, відповідно один до одного. Лише так, з теоретичного погляду, можна досягти їх найбільшої віддачі в процесах нормативно-правового, організаційного розвитку державної служби, державних органів, у процесі професійного становлення та розвитку персоналу державних органів.

У професійному просторі відбуваються різноманітні професійні процеси, які є за своєю природою соціальними феноменами, які також формують уявлення про взаємозв'язок та взаємний вплив професійного та соціального просторів, професійного середовища державного органу (або державної служби).

Професійний простір державної служби визначається передусім соціальними параметрами сучасного суспільства та державного управління, у професійному просторі державної служби в цілому відбувається актуалізація та активізація соціального та культурного капіталів. Професійний простір державної служби повинен спрямовуватися на відтворення нематеріального капіталу, а саме людського капіталу в загальній структурі соціального капіталу. Професійний простір державної служби, створюючи умови для включеності людей у професійну та суспільно корисну діяльність, є одним із джерел формування соціального капіталу, соціальних

зв'язків, довіри в суспільстві шляхом дотримання у своїй діяльності моральних та інших норм, цінностей, які склалися та функціонують у даному суспільстві. Державне управління та державна служба здатні змінювати дію інших факторів у процесі відтворення людського капіталу країни.

Побудова, управління та оцінка стану професійного простору мають здійснюватися у взаємозв'язку зі сформованістю видів соціального та культурного капіталів державної служби шляхом оцінки узгодженості соціальних, професійних або соціально-професійних позицій державних службовців, іншими словами, з успішністю їх професійно-посадового розвитку порівняно з професійно-кваліфікаційним. Професія відіграє важливу роль у формуванні загальної структури інтересів індивіда, насамперед його професійних інтересів та намірів. В умовах державної служби актуальність таких професійно важливих якостей, як професійні інтереси, наміри, внутрішня мотивація до розвитку на посаді, у професії, професійна компетентність, ціннісно-духовний світ та професійна культура, професіоналізм та професійна мобільність є вирішальними умовами ділової активності персоналу державних органів. Н. А. Липовська вказує на актуальність практичного втілення організаційно-управлінського потенціалу етики, необхідність побачити в моральності не тільки висоти людського духу, але й повсякденну співтворчість багатьох людей, що дозволяє їм і співіснувати, і знаходити взаєморозуміння в межах трудового процесу і за його межами [2, с. 32]. Отже, підтримка та формування, подальше вдосконалення вказаних професійно важливих якостей державних службовців у професійному просторі державної служби має відбуватися не епізодично, а цілеспрямовано, безперервно, формуючи при цьому нові й нові потреби в удосконаленні необхідного комплексу якостей персоналу, використовуючи при цьому можливості всіх вищевизначених підпросторів професійного простору державної служби. Професійний простір повинен створювати умови для особистісного розвитку державного службовця, коли державна служба як професійна діяльність не перешкоджає «конструктивному зв'язку» між суспільством і особистістю, створює та вдосконалює при цьому мережу соціальних та професійних відносин.

Професійна спільнота державних службовців є частиною соціальної спільноти. А професійний простір є соціальним мікропростором, що відображає соціальні параметри, норми, цінності. Беручи до уваги, що соціальний та професійний простори державної служби перегинаються, а особливістю інституційного простору державної служби є те, що в ньому люди здійснюють свою

професійну діяльність відповідно до прийнятих як на державній службі, так і в суспільстві формальних та неформальних правил і норм, що стимулюються та примушуються різноманітними механізмами та засобами суспільства й державної служби. Така думка підтверджується існуванням соціальних та професійних норм як умов формування професійного простору державної служби, професійного середовища державної служби (державного органу).

Ураховуючи взаємний вплив соціального та професійного просторів, одночасний розвиток індивіда в соціальному, професійному та інших просторах (культурному, академічному тощо), поєднаність соціальних та професійних аспектів посадової діяльності державних службовців, укажемо на те, що професійний простір державної служби є конструктом, що складається з підпросторів, полів, середовищ, або сукупністю об'єктивних відносин сил, які в умовах імперативності правового статусу державного службовця нав'язуються всім, хто входить у цей простір, і які не можна зводити до різних намірів, інтересів, мотивацій та орієнтацій індивідуальних агентів (державних службовців) або ж до їх безпосередніх взаємодій. Тобто професійний простір є простором суб'єктивних взаємодій, який, не відкидаючи значення останніх, має й об'єктивну природу, фактори, впливи, умови, що обумовлені самим функціонуванням державної служби як правового інституту з відповідними нормами, насамперед правовими, стандартами, порядком, організаційною (інституційною) складовою.

Професійний простір, професійне середовище характеризують не тільки соціальні відносини та поведінкові аспекти, а й власне інституційні, системно-організаційні, пов'язані із формуванням та розвитком соціально-професійних, професійних відносин та професійної культури в межах соціальних та професійних інститутів – конкретного державного органу та державної служби як соціального інституту професіоналізації. Підпростори професійного простору державної служби містять найважливіші регулятори даної професійної практики, необхідні для виконання її основних функцій та завдань. Тобто в процесі конструювання професійного простору державної служби слід мати на увазі як сукупність об'єктивних, так і суб'єктивних факторів, впливів, умов. Досягнення балансу та взаємодії у процесі формування підпросторів професійного простору та середовищ останнього (об'єктивного), а також намірами, інтересами, мотиваціями і орієнтаціями індивідуальних агентів – державних службовців (суб'єктивного). Професійний простір і є полем взаємодії об'єктивного та суб'єктивного. Тому в конструюванні професійного простору слід усвідомлювати, що

загальний простір життєдіяльності людини поділяється на сферу індивідуального життя і сферу діяльності, у даному випадку – професійної, і те, що реально може дати такий простір для розвитку державної служби, для самореалізації та самоздійснення індивіда, яку повноту реалізації наявних особистих можливостей він передбачає. Професійний простір повинен поєднувати власне професійний розвиток з особистісним.

Сукупність найрізноманітніших детермінантів розвитку державної служби, розвитку державного органу та професійного розвитку державних службовців має розглядатися як частина єдиного, взаємозалежного професійного простору, а феномени, що традиційно розподілялися серед окремих процесів, факторів, впливів, умов (наприклад, організаційних, нормативно-правових, мотиваційних, етичних, культурних, діяльнісних та ін.) повинні розглядатися як єдина зв'язана сукупність конструктивів. У такому розумінні професійний простір сприятиме тому, аби «професіоналізація сприяла мінімізації соціального конфлікту та дезінтеграції на шляху процесу соціальних перетворень» [1, с. 55]. Об'єктом управління в такій конструкції стає насамперед професійний простір, його цінності, норми, атрибути, критерії розвитку, а вже потім – професійне середовище.

Професійний простір підпорядковується системі зовнішнього та внутрішнього регулювання. Найголовніше – усвідомлювати, що професійний простір – це олюднена категорія. Звідси виникає уявлення про антропоцентричність професійного простору. Антропогенний простір має діяльнісну природу, на яку впливає весь комплекс особистісних та професійних якостей працівників певної професії. Стосунки між суб'єктами професійного простору не повинні мати виключно бюрократично-адміністративний зміст, а рольова взаємодія не повинна мати гранично ієрархізованого характеру.

Простір професійної соціалізації державного службовця повинен визначатися здатністю відкритих систем – особи державного службовця, державної служби – до саморегуляції, самоорганізації і саморозвитку. Людина залежить від професійного простору. Водночас професійний простір – продукт діяльності людей.

Завдання професійного простору такі:

1. Кожен державний орган має створити власний внутрішній простір, особливу внутрішньоорганізаційну атмосферу, вирішувати завдання внутрішньої інтеграції (створення цілісності). Просторовий підхід у вирішенні проблеми формування професійної культури дозволяє більш комплексно підходити до її

формування у процесі професійного становлення державних службовців.

2. Просторовий підхід, що реалізується в даному дослідженні, не обмежується лише аспектами професійного навчання, а тому ми звертаємо увагу на одночасне й взаємозалежне формування всіх інших складових означеного професійного простору: нормативно-правової; мотиваційної; просторово-стратифікаційної (розглядаючи професійно-посадовий розвиток персоналу з урахуванням його життєвого простору, простору життєдіяльності, простору кар'єри або службового простору); у контексті розвитку різних настанов, орієнтацій та компетентностей персоналу.

3. Забезпечення власної стійкості.

4. Професійний простір повинен містити в собі найважливіші регулятори, механізми, засоби, технології, техніки, властиві даній професії, необхідні для виконання її основних функцій та завдань. Професійний простір має використовувати оптимальні засоби підвищення продуктивності праці або трудової віддачі працівника завдяки його включеності в усі взаємозалежні підпростори професійного простору.

5. Забезпечення мережі професійних відносин. Інституційною основою професійного простору державної служби є державні органи з власними професійними середовищами, що мають формалізовані та неформальні характеристики. У межах професійного простору, а отже, у межах професійного середовища, у людини повинні формуватися професійна ідентичність, службова відданість, позитивне ставлення до роботи та потреба в самовдосконаленні, саморозвитку й чимало інших професійно важливих якостей. Важливе формування та нагромадження професійного досвіду. Професійний простір повинен забезпечувати соціальну, професійну й культурну взаємодію з іншими людьми, добиваючись успіхів у вирішенні поставлених завдань.

Критеріями розвитку та, можливо, оцінювання професійного простору державної служби пропонуються такі: структурованість професійного простору (професійний простір є сукупністю властивостей або якостей його частин (підпросторів)) як цілого; складність, але не гетерогенність (оскільки має складові частини); динамічність; змінність (професійний простір повинен відповідати соціальним параметрам); процесуальність (має протяжність у часі); соціальна цінність (значущість) професійного простору. Необхідно також оцінювати обсяг, глибину професійного простору, його щільність. Формуючи професійний простір та здійснюючи управління ним, слід мати на увазі зауваження О. А. Андріанової про те, що спроби зробити професійний простір стандартним,

однотипним невідворотно призведуть до катастрофічних наслідків, оскільки своєрідність та відмінність є його атрибутивними властивостями [1].

Таким чином, інноватика в конструюванні та освоєнні професійного простору державної служби дає нові евристичні можливості стосовно пошуку відповідних наукових прийомів, технік, алгоритмів, засобів, що дають змогу не лише досліджувати, розуміти та передбачати різні зміни соціально-політичного, соціально-економічного та іншого характеру, але й дає додаткові можливості державному управлінню за допомогою інституту державної служби активно впливати на практичне життя, отримувати прогнозований соціальний результат, адекватно реагувати на розвиток складних соціальних систем країни.

Професійний простір – динамічний, що детермінує норми професії, бажані та зовнішньо мотивовані типи соціальної та професійної поведінки, які, як правило, використовуються у процесі описання професії, різних аспектів професійної діяльності, особливостей внутрішньої взаємодії та різних взаємовідносин даної професійної групи. Професійний простір – сукупність конкретних умов професійної діяльності, що визначають рівень взаємодії державних службовців з державною службою, характер регулювання професійних процесів і явищ, міру самореалізації та розвитку людини в ній. Професійний простір, а не професійне середовище, має стати тією висхідною точкою для аналізу, прогнозування, планування, прийняття та реалізації управлінських рішень у сфері управління державною службою в Україні, формуючи нові нормообрази професійного середовища. На цьому підґрунті відбувається формування професійних середовищ, професійна діяльність керівників та персоналу державних органів, підвищення результативності професійної діяльності та вдосконалення умов професійного розвитку державних службовців.

Список використаних джерел

1. **Андріянова Е. А.** Социальные параметры профессионального пространства медицины : дис. ... д-ра социол. наук : 14.00.52 / Андріянова Елена Андреевна ; ГОУВПО «Волгоградский гос. мед. ун-т Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию РФ». – Волгоград, 2006. – 402 с.
2. **Липовська Н. А.** Технологія дослідження етосу державної служби України / Н. А. Липовська // Фінансовий механізм державного управління економікою України : зб. наук. пр. ДонДУУ. – Донецьк : ДонДУУ, 2009. – Т. X. – С. 24 – 33.
3. **Плахов В. Д.** Социальные нормы: философские основания общей теории / В. Д. Плахов. – М. : Мысль, 1985. – 153 с.

4. **Пуденко Т. И.** Управление развитием образования на муниципальном уровне в условиях социально-экономической модернизации : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Пуденко Татьяна Ивановна ; НОУ ВПО «Москов. психол.-соц. ин-т». – М., 2010. – 38 с.
5. **Романов В. Л.** Социетальная самоорганизация и государственность / В. Л. Романов. – Режим доступа : spkurdyumov.narod.ru/ROMANOV.htm.
6. **Терентьев О. М.** Социальные нормы как элемент профессионального простора державної служби / О. М. Терентьев // Взаємозв'язок політики і управління: теоретичний і прикладний аспект : матеріали круглого столу, м. Дніпропетровськ, 24 травня 2013 р. / за заг. ред. В. Г. Вікторова. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2013. – С. 93 – 95.

List of references

1. **Andriyanova E. A.** Sotsialnye parametry professionalnogo prostranstva meditsiny : dis. ... d-ra sotsiol. nauk : 14.00.52 / Andriyanova Elena Andreevna ; GOUVPO «Volgogradskiy gos. med. un-t Federalnogo agentstva po zdavooхранeniyu i sotsialnomu razvitiyu RF». – Volgograd, 2006. – 402 s.
2. **Lypovska N. A.** Tekhnolohiia doslidzhennia etosu derzhavnoi sluzhby Ukrainy / N. A. Lypovska // Finansovyi mekhanizm derzhavnoho upravlinnia ekonomikoju Ukrainy : zb. nauk. pr. DonDUU. – Donetsk : DonDUU, 2009. – Т. X. – С. 24 – 33.
3. **Plahov V. D.** Sotsialnye normy: filosofskie osnovaniya obschey teorii / V. D. Plahov. – М. : Myisl, 1985. – 153 s.
4. **Pudenko T. I.** Upravlenie razvitiem obrazovaniya na munitsipalnom urovne v usloviyah sotsialno-ekonomicheskoy modernizatsii : avtoref. dis. ... d-ra ekon. nauk : 08.00.05 / Pudenko Tatyana Ivanovna ; NOU VPO «Moskov. psihol.-sots. in-t». – М., 2010. – 38 s.
5. **Romanov V. L.** Sotsietalnaya samoorganizatsiya i gosudarstvennost / V. L. Romanov. – Rezhim dostupa : spkurdyumov.narod.ru/ROMANOV.htm.
6. **Terentiev O. M.** Sotsialni normy yak element profesiinoho prostoru derzhavnoi sluzhby / O. M. Terentiev // Vzaiemozviazok polityky i upravlinnia: teoretychnyi i prykladnyi aspekt : materialy kruhloho stolu, m. Dnipropetrovsk, 24 travnia 2013 r. / za zah. red. V. H. Viktorova. – D. : DRIDU NADU, 2013. – S. 93 – 95.

Надійшла до редколегії 14.02.14