

УДК 351

Загороднюк Сергій Васильович,

к.держ.упр.,
докторант кафедри публічного управління
та публічної служби, НАДУ при Президентіві України,
м. Київ

ПРОФЕСІОГРАФІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Зроблено професіографічний опис службово-посадової діяльності в органах державної влади. Описано природу, суть, зміст та особливості професійної діяльності державних службовців, висвітлено основні трудові процеси. Охарактеризовано ключові види робіт в органах державної влади за видами взаємодії. Проаналізовано сучасний стан використання інструментарію професіографії в органах державної влади. Висвітлено вплив сучасних суспільних трансформацій, впливу науково-технічного прогресу, глобалізаційних та євроінтеграційних факторів на зміст професійної діяльності державних службовців.

Ключові слова: реформа державного управління, професійна діяльність, науково-технічний прогрес, компетентності, психограма, кваліфікація, професіографічний підхід.

Постановка проблеми. Комплекс завдань щодо розвитку державної служби вимагає нормативно-правового удосконалення та актуалізації положень ключових нормативно-правових актів для врегулювання відповідності системи державних органів власне їх повноваженням та функціям, проведення відкритого конкурсного відбору на усі посади державної служби з урахуванням професійної компетентності, визначення вимог до посад державної служби [1].

Актуальність проведення системної професійної стандартизації службово-посадової діяльності персоналу державної служби зумовлена необхідністю оновлення й посилення кадрового потенціалу державних органів, впровадження інституту фахівців з питань реформ з метою формування команди компетентних і висококваліфікованих державних службовців для реалізації національних реформ у галузях народного господарства [2].

Важливе значення в удосконаленні добору кадрів в органи державної влади, налагодженні їх ефективної роботи в умовах реформ має складання кваліфікаційних вимог і характеристик, яким повинні відповідати кандидати на певну посаду. Виконання цього завдання пов'язане із визначенням професійних

стандартів професійної діяльності державних службовців, формуванні профілю необхідних і бажаних особистісно-психологічних якостей та рис. Проте робота щодо стандартизації професійної діяльності в органах державної влади ускладнена відсутністю комплексу сучасного дослідницького інструментарію для отримання знань про організацію роботи персоналу державної служби, соціально-економічні та технологічні умови, психофізіологічні особливості державно-управлінської праці. Існує низка системних проблем нормативно-правового змісту щодо повноформатної інституціоналізації професії державного службовця.

Класифікатор видів економічної діяльності України систематизує види діяльності та охоплює можливі напрями роботи установи, організації чи підприємства [3]. Однак підгрупи розділу 84 Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування не містять опису функцій державної служби в державному управлінні. Хоча запит на внесення змін об'єктивно зумовлений глобальними контекстами функціонування державних органів, трансформаціями вітчизняних суспільно-політичних реалій, імперативами нового Закону України "Про державну службу" та низки актуальних державних програмних документів. [1–2; 4–6].

У класифікаторі професій у розділі 1 позиціоновано найменування професійних назв робіт (професій, посад), які охоплюють лише законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів) [7].

Аналіз останніх досліджень і публікацій підтверджує наявність значної кількості сучасних наукових пошуків, об'єктом яких є дослідження професійної діяльності в системі "людина – людина".

Дизайн досліджень Л. Бірюк, С. Вітвицької, О. Дубасенюк, О. Жарової, С. Калаур, О. Марценюк, О. Матвієнко, С. Мордюшенко, О. Носікова, В. Синявського, М. Якібчук носить аналітичний характер, розкриваючи причинно-наслідковий зв'язок між професіографуванням та професійною орієнтацією, підготовкою, розвитком і становленням майбутнього фахівця, ефективною професійною діяльністю, компетентністю працівника, якісними освітньо-кваліфікаційними характеристиками.

У з'ясуванні ролі Національної рамки кваліфікацій (далі – НРК) у створенні професійних стандартів на основі компетентнісного підходу О. Носіков зазначає, що складання та затвердження професійних стандартів необхідне для наповнення професіями НРК та формування паспорту професії як базису розробки відповідного освітньо-кваліфікаційного стандарту.

Наявність стандарту професійної діяльності, з позиції О. Жарової слугує передумовою присвоєння фахівцю професійної кваліфікації. Проблема полягає тому, що в більшості вітчизняних професій роль професійних стандартів виконують кваліфікаційні характеристики професій працівників, які здебільшого не є сумісними з Національною рамкою кваліфікацій та європейськими метарамками [8–9].

Засобом розв'язання проблеми виявлення та формування вимог певного виду праці до людини дослідники вбачають у складанні професіограми та психограми професії за результатами вивчення професійної діяльності [10–13]. І саме професіографічний опис забезпечує отримання інформації щодо технічного, технологічного, санітарно-гігієнічного, психологічного характеру та інших особливостей професії [14–15].

У психології праці виокремлюють наступні підходи до вивчення професій і побудови їх професіограм: 1) комплексний, що охоплює широке коло соціальних, технологічних, медичних, гігієнічних характеристик; 2) аналітичний з проведенням аналізу узагальнених нормативних і морфологічних показників структури професії за двома напрямками. У першому блоці розглядають об'єктивні характеристики професії, детерміновані суспільним досвідом, а в другому – психологічна діяльність фахівця та вимоги до її професійно важливих якостей; 3) задачно-особистісний, в якому виокремлюють одиниці діяльності з поділом на модулі:

- об'єктивні професійні задачі, професійні знання, вміння, результати праці;
- психологічні характеристики суб'єкта, які є необхідними для виконання об'єктивних задач;
- знання, психологічні дії, особистісні якості тощо [16, с. 109].

У методичних розробках В. Синявського вказується на необхідність дотримання певної схеми та загальних вимог до професіограми, в якій має бути: а) чітко виділений предмет і результат праці; б) поданий опис професії цілісно, в системі характеристик, без виділення її окремих складових; в) показані можливості розвитку людини в процесі професійної діяльності, динаміка психологічних новоутворень, перспективи змін у самій професії; г) спрямованість на вирішення практичних завдань (профінформації, профконсультації, профвідбору, підбору тощо), професійного навчання, працевлаштування; д) подання описання професійно важливих якостей, які не можуть бути компенсованими [17].

Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми.

З огляду на викладене актуалізуються теоретико-емпіричні дослідження службово-посадової діяльності із практичного виконання завдань і функцій держави як передумови та інформаційної основи формування репрезентативного масиву даних для розробки професійних стандартів державної служби, визначення джерел і чинників побудови системи професійних кваліфікацій.

Наразі має місце недостатність науково-теоретичного обґрунтування й емпіричного підтвердження взаємозв'язку між якісною розробкою валідних стандартів професійної діяльності державних службовців та концептуальними підходами й інструментарієм до її дослідження. Залишається відкритим питання формування й гнучкого застосування методології залежно від характеру й особливостей професії, використання професіографії як ключового методу в описові державно-управлінської праці. Зацікавлені сторони – органи державної влади, кандидати на державну службу, служби управління персоналом – не мають систематизованої професіографічної інформації щодо професійної діяльності у сфері державного управління.

Необхідність заповнення існуючих дослідницьких прогалини визначили **мету статті**, що охоплює:

– теоретичне вивчення професійної діяльності державних службовців у форматі професіографічного опису за визначеною план-схемою;

– з'ясування вимог, що висуваються професією державного службовця до особистості;

– висвітлення професійно-кваліфікаційних, психологічних, психоемоційних і психофізіологічних якостей та компетентностей, необхідних для роботи в органах державної влади.

Виклад основного матеріалу. Професіографічний опис службово-посадової діяльності персоналу органів державної влади ґрунтується на різноплановому висвітленні, упорядкуванні та систематизації наявних щодо неї відомостей. Тому для виокремлення змістовних і структурних характеристик професії державного службовця необхідне виявлення специфіки взаємодії та взаємовідносин державного службовця як суб'єкта праці безпосередньо із компонентами діяльності – цілями, змістом, показниками успішності та ефективності, засобами, умовами, організацією та результатами, та її нормативно-функціональним забезпеченням.

Теоретичний опис та характеристика професії державного службовця проводитиметься відповідно до типової план-схеми із структурованими змістовними інформаційними блоками, яку ми послідовно зреалізуємо у процесі дослідження згідно з алгоритмом [18, с. 11].

У загальному розумінні служба інтерпретується як робота або професійне заняття особи на визначеному робочому місці у певній сфері діяльності. Службова діяльність працівника передбачає управління, організацію, прогнозування, мотивацію, планування, контроль, облік, нагляд тощо. У процесі роботи службовці, реалізуючи функції управління відносинами, процесами й людьми з дотриманням встановлених державою вимог і правил, сприймають, створюють і передають управлінські цінності, мають дотримуватися норм етики й моралі.

Особливим видом служби є державна служба тому, що професійна діяльність персоналу органів державної влади репрезентує державу, передбачає реалізацію державної влади і функцій, прийняття Присяги державного службовця, наявність статусу й дотримання принципів, а тому чітко унормована та регламентована. Адже її правові й організаційні засади, норми,

правила, регламенти, процедури, стандарти та алгоритми встановлюються і регулюються Конституцією України, Законами України та іншими нормативно-правовими актами.

На загальнодержавному рівні Основний Закон України визначає рівність доступу всіх громадян до державної служби (ст. 38), забороняє дискримінацію за будь-якими ознаками по відношенню як до працюючих державних службовців, так і до кандидатів на державну службу (ст. 24) та встановлює необхідність формування основ державної служби виключно законами України (ст. 92) [19].

У Законі України “Про державну службу” визначено державну службу як публічну, професійну, політично неупереджену діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави. Законодавцем встановлено правовий статус державного службовця, визначено ключові завдання професійної діяльності державного службовця [20].

Реалізація встановлених завдань забезпечується інституційною спроможністю, владними повноваженнями, інформаційно-технічними, фінансовими, матеріальними й кадровими ресурсами систем державного управління та державної служби. Соціальну природу цих систем детермінують соціальні фактори їх формування й соціальна обумовленість функціонування, суспільна корисність, соціальна суть їх основних елементів – державних службовців та їх соціально зорієнтовані принципи роботи, місія, цілі, функції й завдання щодо обслуговування суспільства. Важливим є те, що вони здійснюють свої функції та повноваження з допомогою технологій соціального управління. На цій основі ми можемо зробити висновок про соціальну природу й раціональний характер професії державного службовця.

Об’єктом діяльності персоналу органів державної влади виступають суспільно-політичні процеси й відносини між державою і громадянами, соціальними групами різного системного рівня й масштабу – громадянське суспільство, політичні партії, громадські об’єднання і рухи.

Безпосередньо в системі державної служби предметом праці виступає державний службовець – керівник і виконавець, соціальні групи державних службовців об'єднані в межах структурних підрозділів – сектори, відділи, управління, центри, департаменти, міністерства, генеральні директорати, агентства, адміністрації, аналітичні, консультативні, експертні та робочі групи тощо.

Щойно викладене слугує об'єктивними підставами для віднесення професії державного службовця до системи “людина – людина” та з урахуванням окремих аспектів діяльності – “людина – знакова система”, “людина – техніка”.

Зміст діяльності державного службовця визначається його правами та обов'язками та, серед інших, охоплює аналіз політики та експертизу документів загальнодержавного та міжнародного рівня, виконання функцій організації, управління, нагляду та контролю, що зумовлює пізнання дійсності, а тому слугує обґрунтуванням для її віднесення до “гностичної” підгрупи професій (Є. О. Клімов) [18].

У професійно-діяльнісному контексті для управлінця актуальними гностичними зрізами дійсності виступають глобалізаційні впливи, геополітичний ландшафт, процеси європейської інтеграції, вітчизняні суспільно-політичні трансформації, реалії становлення громадянського суспільства, провадження та результати всеосяжних національних реформ, особливо державного управління та децентралізації, інституційні та структурні зміни в галузях народного господарства тощо.

Унікальність професії державного службовця полягає у нормативно визначеному поєднанні двох груп робіт – пізнавальні та організаційні. Тому йому доводиться працювати за двома паралельними напрямками: дослідницьким або гностично-діагностичним та організаційним або гностично-оперативним.

Гностичний компонент є інтегральними тому, що входить до складу практично всіх підгруп і видів службово-посадової діяльності кадрів державних органів.

У цілому основні групи робіт, які потребують від державного службовця взаємодії з людьми можна відобразити в схемі (рис. 1).

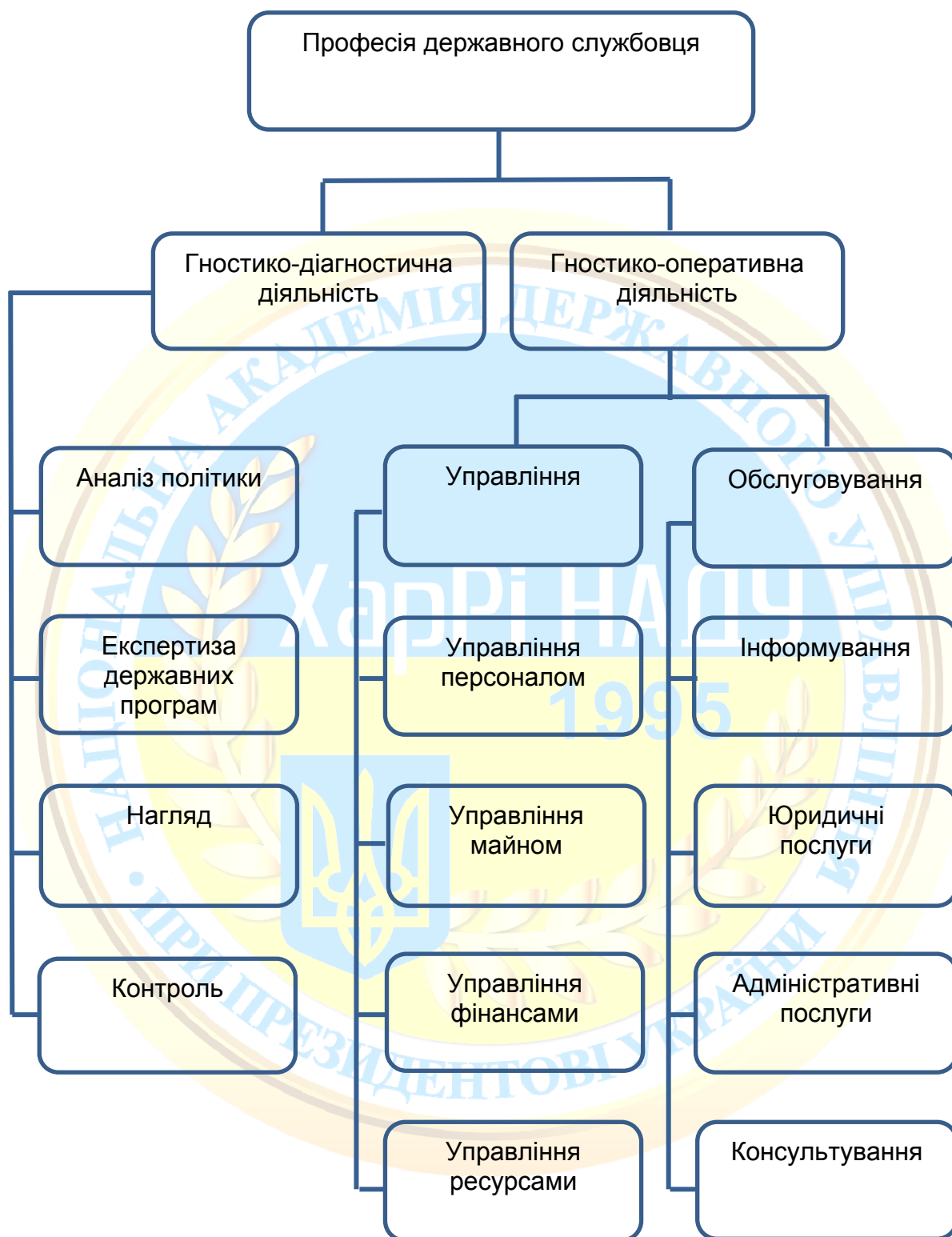


Рис. 1. Ключові види робіт в органах державної влади

Науково-технічний прогрес (далі – НТП) детермінує прискорення суспільно-політичних трансформацій, які, в свою чергу, породжують

непрогнозовані виклики й ставлять нові завдання перед державними інститутами.

Інформатизація системи державної служби, широке обладнання персональними комп'ютерами робочих місць керівників і підлеглих, використання Інтранет/Інтернет-технологій, оновлювання програмно-апаратного забезпечення потребують врахування адаптаційних можливостей працюючих у контексті інформаційного перенавантаження, сенсорної втоми, психічного перенасичення, дискретності в роботі, психоемоційного напруження, гіподинамії.

Комп'ютери, інтенсифікувавши інформаційні процеси в державних органах, позитивно вплинули на інтелектуалізацію діяльності держслужбовців, стимулювали/спонукали їх до підвищення власної інтелектуальної професійної спроможності, формування й розвитку інформаційно-технічних компетентностей.

Інформатизація раціоналізувала працю управлінців, оптимізувавши використання розумового потенціалу та часового ресурсу для вирішення службово-посадових завдань за допомогою штучного інтелекту. Також вона створила інфраструктурну основу мережевої модернізації державного управління шляхом розвитку горизонтальних та вертикальних комунікацій, інформаційної взаємодії із зовнішнім середовищем.

Завдяки комп'ютерній підтримці робочих процесів професійна діяльність в органах державної влади набуває більшої системної кооперації, а управлінська взаємодія зміщується у віртуальний простір.

Важливими для ефективного управління та належного виконання службових обов'язків стають перцептивні якості фахівця, здібності щодо калібрування інформаційних потоків та їх обробки для виокремлення найбільш необхідної інформації, навички роботи з відповідним програмним забезпеченням.

Об'єктивно сформована під впливом НТП інформаційна парадигма суспільного розвитку інноваційно доповнила й посилила інформаційно-комунікативну основу професійної діяльності державного службовця.

Професійна діяльність державного службовця здійснюється в системі взаємовідносин “держава – орган державної влади – державна служба – державний службовець – громадянин”. Державний службовець є працівником державно-управлінської сфери, який від імені держави та в межах окреслених нею владних повноважень, компетенцій та службово-посадових обов’язків реалізовує встановлені місію, мету, цілі, завдання і функції органів держави.

На рівні місії діяльність персоналу державних органів спрямована на розбудову, становлення й зміцнення української державності, активний вплив на підвищення ефективності функціонування національної суспільно-політичної системи, реалізацію конституційних положень про соціальний, правовий зміст державної політики, дотриманні прав і свобод людини та громадянина в країні та надання ефективних державних послуг населенню.

Визначення мети, цілей, завдань і функцій залежить від системного рівня службово-посадової діяльності управлінця та його компетенцій в ієрархії державних інституцій – Кабінеті Міністрів України, центральних органах виконавчої влади, обласній державній адміністрації та районній державній адміністрації.

Багатогранність та масштабність прикладання держслужбовцем зусиль, професійних знань, умінь та навичок проявляється в політичному, нормативно-правовому, економічному, законодавчому, соціальному, міжнародному, бюджетно-фінансовому, інформаційно-комунікативному, процесуальному, аксіологічному, морально-етичному, соціологічному, адміністративному, організаційному – ключових аспектах управлінської діяльності. Важливість ролі й місця професії державного службовця підтверджується розв’язанням актуальних соціально-економічних питань безпосередньо в системі державного управління, у бізнес-середовищі та неурядовому секторі.

У площині соціально-економічних процесів для посадовця превалює регулятивна функція забезпечення повноцінної діяльності домогосподарств, створення умов для реалізації підприємницької ініціативи населення й зростання його добробуту, забезпечення державних соціальних гарантій і

стандартів надання адміністративних послуг, якісного обслуговування в галузях охорони здоров'я, освіти, пенсійного забезпечення, соціального захисту найбільш уразливих соціальних груп тощо.

Для покращання інституційної спроможності міністерств у провадженні реформ в їх структурі створені та діють нові центри формування державної політики – директори й генеральні департаменти з експертними групами.

Реформаторські тенденції у роботі державних інституцій об'єктивно зумовили потребу у формуванні нової генерації державно-управлінських кадрів – фахівців з питань реформ. Оновлення й посилення кадрового потенціалу органів державної влади шляхом залучення на державну службу кваліфікованих і компетентних фахівців здійснюється на основі удосконалених конкурсних процедур та переформатованих вимог до претендентів на “посади реформаторів”.

Професійно-посадова діяльність державного службовця відноситься до невиробничої сфери – розумової праці, за видом – до управління людьми й обслуговуванням людей водночас. Це виконання державно-управлінських завдань та функцій в системі “людина – людина”, а за окремим змістом та видом робіт – “людина – знакова система”, “людина – техніка”.

До продукції професійної діяльності державних службовців можна віднести організаційно-розпорядчі (статути, положення, інструкції, постанови, накази, розпорядження, доручення, рішення тощо) й аналітичні документи (аналітичні, доповідні й оглядові записки тощо), державні програми й проекти, стратегічні плани, нормативно-правові акти, систематизована аналітична інформація суспільно-політичного та соціально-економічного характеру.

Основними знаряддями праці є:

- рука (за Є. О. Клімовим) [18], мовленнєвий апарат, виразні засоби поведінки, мови, міміки;
- інтелект, розумові здібності;
- канцелярські приладдя;
- комп'ютер та комп'ютерні аксесуари;

- копіювально-розмножувальна техніка;
- аудіо відео техніка;
- засоби електронного та телефонного зв'язку.

Вузлові та рутинні компоненти діяльності державного службовця чітко визначені відповідними нормативно-правовими актами різного системного рівня: закони, постанови, розпорядження, накази, положення, регламенти, інструкції та правила. До ключового функціоналу можна віднести розробку та реалізацію політики; прийняття рішень в умовах невизначеності, критичних обставин, дефіциту часу чи конфліктної управлінської або соціальної ситуації; одночасне виконання різнопланових термінових або, як почасти свідчить практика, “на вчора” завдань; участь у функціонуванні численних комісій та груп або організація та забезпечення їх роботи; підготовка рішень, службових та нормативно-правових документів різної направленості, змісту та рівня; сприйняття й опрацювання інформації під час колегій, апаратних нарад і засідань тощо.

За видом організації праці професійно-посадова діяльність державного службовця є як керівною, так і виконавчою, за характером соціальних зв'язків – колективною.

У процесі виконання функціональних обов'язків між державними службовцями відбувається взаємодія у межах сектору, відділу, управління, міністерства, департаменту, генерального директорату, експертної групи, райдержадміністрації, облдержадміністрації через виконання державних програм, підготовку і проведення заходів державного значення, сесій, нарад, засідань, відзначення подій суспільно-політичного характеру й державного рівня. Вона здійснюється через обмін інформацією, підготовку спільних рішень та аналітично-інформаційних матеріалів. Можливе об'єднання працівників різних державних органів та їх структурних підрозділів у робочі групи для виконання тимчасового конкретного завдання, наприклад контролю за виконанням певної постанови, указу або державної програми чи проекту, підготовки робочих питань за тими чи іншими напрямками діяльності державного органу.

Особливості стосунків державних службовців полягає у чіткому розмежуванні службових обов'язків і повноважень відповідно до посадової інструкції, персональною відповідальністю за їх виконання та колективним характером праці. Тому, дружні, товариські стосунки можуть передбачати на практиці делегування певних обов'язків між колегами, але право рішення й відповідальність за нього залишається за конкретним працівником. Взаємодія між керівниками та підлеглими полягає у плануванні спільної діяльності, координації дій, розмежуванні й розподілі функцій між виконавцями.

На керівника покладається стимулювання, контроль і допомога у виконанні спільного завдання. Важливим є спостереження за груповою динамікою з метою запобігання переростання конкуренції у протистояння та конфлікт, кооперації і співробітництва у груповий конформізм та опозицію.

Робота державного службовця проходить у приміщенні, в кабінеті за письмовим столом при нормальному освітленні та температурі, в умовах, близьких до побутових.

Робочий час нормований, але для виконання невідкладної і непередбаченої роботи державні службовці зобов'язані за розпорядженням керівника органу, в якому вони працюють, з'являтися на службу у вихідні, святкові та неробочі дні. На практиці існує понаднормована діяльність, яка, почасти, не оплачується та не компенсується. Темп роботи вільний, помірний, хоча під час підготовки і проведення запланованих, а, особливо, позапланових заходів, як правило, носить напружений, інтенсивний характер. Можливості трудового травматизму зведені до мінімуму.

Оскільки діяльність державного службовця пов'язана з обробкою інформації та спілкуванням з людьми, то він повинен мати точне зорове і слухове сприйняття. У зв'язку з тим, що інформація є основою організаторської задачі, як носій відомостей про певну ситуацію, то треба вміти враховувати численні умови для прийняття правильного і швидкого рішення - досягнення мети самим коротким і ефективним шляхом. Для цього службовець повинен мати достатній рівень розвитку як самого інтелекту, так і психічних властивостей, які відносять до його сфери.

Висока концентрація уваги необхідна при вивченні та складанні ділових документів, потреба у її розподілі виникає при одночасному виконанні кількох операцій: підготовка документів, різних за своїм видом, змістом і направленістю, запис виступів і внесення змін до проекту постанови, підготовка до заключного виступу на нараді або засіданні із паралельним занотовуванням критичних зауважень промовців, прийом відвідувачів і вирішення їх проблем.

В останньому випадку важливу роль відіграє така властивість як психологічна вибірковість. Вона проявляється у співпереживанні іншим людям, швидкій можливості давати адекватні психологічні характеристики, схильності до психологічного аналізу, поясненні поведінки та вчинків інших людей. Державний службовець повинен вміти подумки поставити себе в психологічну ситуацію іншої особистості, вибрати найвпливовіші психологічні засоби на неї. Наявність спостережливості і вибірково-психологічної пам'яті, здатність переконати людину чи колектив у їх можливостях є визначальними у досягненні цілі діяльності та вирішенні організаторських задач. В даному питанні ведучу роль має практичний розум і проявляється у здатності викликати стимулюючі мотиви діяльності, шляхи і способи зацікавлення людей справою. Різномановна діяльність державного службовця вимагає швидкої орієнтації в ситуації, активного мислення під час розв'язання різноманітних завдань. Іноді доводиться працювати в екстремальних умовах, коли необхідно швидко приймати оптимальне рішення й адекватно діяти відповідно до конкретної ситуації. Тут потрібні кмітливість, винахідливість, самовладання, хороша оперативна пам'ять для вирішення практичних питань через призму наявних людських здібностей. Тому, одним із показників готовності службовця до виконання своїх обов'язків є здатність працювати на основі реальних фактів, реальних можливостей, вміння переходити від роздумів до дії і навпаки. За цих умов, поєднання теоретичного і практичного мислення сприятиме більш професійній і компетентній діяльності керівника чи спеціаліста.

Рівень їх роботи також визначається вмінням зберігати самовладання під час дії сильних несподіваних подразників, якими можуть бути несанкціоновані мітинги, раптові стихійні лиха, катастрофи, терористичні акти. В цих напружених ситуаціях життєво необхідними є фізична і психічна витривалість. Щоб бути ефективним управлінцем-організатором в даних умовах, треба вміти швидко вибрати момент вирішального впливу, а це потребує оперативного мислення, впевненості у собі і рішучості, які б ґрунтувалися на конституційності та законності управлінських дій.

На нинішньому етапі розвитку зросла агресивність та конфліктність окремих соціальних груп та прошарків суспільства, тому врівноваженість, стриманість, спокій у спілкуванні з людьми під час зустрічей у трудових колективах, які мають намір страйкувати є важливими факторами стабілізації соціальної обстановки. Встановленню взаємопорозуміння сприятиме комунікабельність державного службовця, здатність показати причинно-наслідковий зв'язок соціальних явищ, вміння знаходити максимально сприйнятливий рішення для конфліктуючих сторін. Це можливо за наявності словесно-логічного і системного мислення, тобто розуміння як структури в цілому, так і взаємозв'язків між різними аспектами ситуації, критичного сприйняття дійсності.

Базовою компетентністю професійної діяльності державного службовця ми позиціонуємо комунікативність у розумінні й значенні спілкування із його системно взаємопов'язаними компонентами – комунікація, інтеракція та перцепція. Розвинену комунікативну компетентність ми вважаємо найважливішою умовою високої ефективності діяльності персоналу органів державної влади. Водночас недостатність комунікативних здібностей державних управлінців виступає головним застереженням та протипоказанням для роботи з людьми.

Особливу увагу слід звернути на відповідальність, що водночас є критерієм психологічної і моральної зрілості та юридичною нормою. Рішучість управлінських дій інколи залежить від готовності нести відповідальність за свої

рішення. Загальновідомо, що законні дії можуть негативно сприйматися суспільством, наприклад, встановлення та збирання державних і місцевих податків, скорочення субсидій, фінансування соціальних програм, освіти та інших галузей. Водночас непродумані популістські дії можуть призвести до юридичної відповідальності. В цих випадках також проявляється психологічна зрілість як мистецтво розрізняти ідеальні та реальні цілі і здійснення особистістю вільного особистісного вибору.

У перехідний період життя суспільства, коли руйнуються усталені норми й цінності, а становлення нових відбувається в умовах реформування суспільно-політичної, економічної та соціальної сфери країни, особливого значення набуває наявність моральних та етичних якостей у персоналу державної служби. Особиста чесність як відмова від використання службової посади для досягнення власних корисливих цілей, дотримання етичних правил, втілених у правових нормах, справедливості у вирішенні питань є нагальними вимогами громадянського суспільства до державних службовців. Важливими з точки зору етики є порядність і правомірність при здійсненні владних повноважень, моральна, а не лише юридична відповідальність за віддання і виконання незаконних наказів чи розпоряджень.

Практика державного будівництва сьогодні іноді вимагає брати офіційну участь у справах, що можуть мати певний фінансовий інтерес або спонукати до корупції державного службовця. У цих ситуаціях тільки відданість професійним морально-етичним принципам здатна втримати його від правопорушення чи навіть злочину.

Ієрархія професійних та особистих властивостей службовця залежить від того, які функції він виконує: організаційно-розпорядчі чи консультативно-дорадчі, від рівня посади і виду служби. Із зміною останніх факторів відбувається перестроювання метасистеми якостей керівника чи спеціаліста, видозмінюються її складові, змінюється розподіл ролей між системокомплексамі. У структурі професійних та особистих властивостей кожного конкретного індивідуум вони поєднуються по-різному – індивідуально

неповторним чином. Разом з тим, один блок, навіть високорозвинений, не може підмінити інший, а лише в деякій мірі компенсувати якості, яких недостатньо. Водночас, існують ведучі інтегративні властивості до яких можна віднести інтелектуальний розвиток, моральні та етичні якості, психологічна зрілість, творчий потенціал як властивість, що характеризує міру можливостей суб'єкта у постановці та вирішенні нових завдань, які не можуть бути ієрархічними і повинні бути притаманними незалежно від вищевказаних факторів. Ступінь вираженості та розвитку окремих якостей і груп якостей державного службовця має важливе значення під час визначенні його придатності відповідній посаді.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Результати проведеного аналізу сучасного стану використання інструментарію професіографії в органах державної влади свідчать про наявність проблеми дослідження професії державного службовця. Внаслідок цього практично відсутній комплексний емпіричний масив даних для формування професійних стандартів професійної діяльності на посадах державної служби, складання кваліфікаційних вимог і характеристик, яким повинні відповідати кандидати на певну посаду та формування профілю необхідних і бажаних особистісно-психологічних якостей і рис публічного управлінця. Ситуацію ускладнює системна проблема нормативно-правового змісту, а саме відсутність повноформатної інституціоналізації професії державного службовця у Класифікаторі видів економічної діяльності України.

Однією з альтернатив розв'язання проблеми розробки практико-обґрунтованих професійних стандартів діяльності в органах державної влади слугує методологія професіографії тому, що забезпечує отримання знань про суть, зміст, природу й специфіку функціонування персоналу державної служби, соціально-економічні й технологічні умови та психофізіологічні особливості державно-управлінської праці. Професіограма та психограма дають можливість відобразити динаміку змін у професійних функціях і вимогах до особистості й професійної діяльності державного службовця в контексті сучасних суспільних

трансформацій, впливу науково-технічного прогресу, глобалізаційних та євроінтеграційних факторів.

Результати професіографічного опису професійної діяльності в органах державної влади доцільно використовувати в якості емпірично-інформаційної основи для виконання низки завдань, пов'язаних із конкурсними процедурами на державній службі, атестації кадрів органів державної влади, визначенні профілю вимог до їх професійних компетентностей та профілю посади органу державної влади, визначенні професійної кваліфікації державних службовців, формуванні програм навчання, підготовки, підвищення кваліфікації та спеціалізації державних службовців відповідно до потреб державно-управлінської практики реформ.

Перспективними напрямками використання професіографії у державній службі та її результатів доцільно виокремити професійну кваліфікацію персоналу органів державної влади різних категорій посад.

Список використаних джерел:

1. Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації : розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.03.2015 р. № 227-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/227-2015-%D1%80> (дата звернення: 19.12.2018).
2. Про схвалення Концепції запровадження посад фахівців з питань реформ : розпорядження Кабінету Міністрів України від 11.11.2016 р. № 905-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/905-2016-%D1%80> (дата звернення: 19.12.2018).
3. Класифікація видів економічної діяльності. URL: <https://evrovektor.com/kved/2010> (дата звернення: 19.12.2018).
4. Про Стратегію сталого розвитку “Україна – 2020” : Указ Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення: 19.12.2018).
5. Деякі питання реформування державного управління України : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. № 474-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80> (дата звернення: 19.12.2018).
6. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Редакція від 30.11.2015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення: 19.12.2018).
7. Ушакова Л. Класифікатор професій. Вимушені познайомитися. *Бухгалтер 911*. 2018. Вип. 30. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/buh911/2018/july/issue-30/article-37950.html> (дата звернення: 19.12.2018).
8. Жарова О. В. До питання формування професійних стандартів та освітніх програм в умовах модернізації освіти. *Вісник Національного авіаційного університету*. Серія: Педагогіка, Психологія. 2016. Вип. 8. URL: <http://jrnl.nau.edu.ua/index.php>

/VisnikPP/article/view/12328/16656 (дата звернення: 19.12.2018).

9. Марценюк О. О. Професіографічний підхід до формування соціально-психологічної компетентності керівника в системі державного управління. *Державне будівництво*. 2008. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2008_2_50 (дата звернення: 19.12.2018).

10. Matviienko O. Theoretical bases of teacher's professional formation. *Economics, management, law: socio-economical aspects of development*: Collection of scientific articles. Volum 2. Psychology. Pedagogy and Education. Edizioni Magi-Roma, Italy. 2016. P. 237–239.

11. Вітвицька С. С. Професіографічний підхід у підготовці майбутніх магістрів освіти в контексті інформаційно-комунікаційних технологій. Теорія і практика професійної майстерності в умовах цілежиттєвого навчання : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Рута, 2016. С. 192–222.

12. Бірюк Л. Я. Професіографічний підхід до формування комунікативної компетентності майбутнього вчителя початкових класів. *Психолого-педагогічні основи гуманізації навчально-виховного процесу в школі та ВНЗ*. 2015. Вип. 1. С. 6–15.

13. Якібчук М. І. Професіограма особистості студента кінця 19 століття на прикладі фрагменту “толерантність особистості”. *Наукові записки : зб. наук. ст.* Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. Вип. 98. С. 241–245.

14. Мордюшенко С. М. Соціально-психологічні детермінанти, що обумовлюють потребу практики в розробці професіограм основних спеціальностей МНС України. *Вісник Національного університету оборони України* : зб. наук. пр. 2012. Вип. 4 (29). С. 211–216.

15. Потапчук Е. М., Олексієнко Б. М. Теоретичні аспекти професіографії діяльності психолога як суб'єкта праці. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України* : зб. наук. пр. 2015. Вип. 1. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Vnadrpn_2015_1_10.pdf (дата звернення: 19.12.2018).

16. Траверсе Т. М. Психологія праці : навч.-метод. посіб. Київ : Ін-т післядипломної освіти КНУ імені Тараса Шевченка, 2004. 116 с.

17. Синявський В. В. Психологічні основи профорієнтаційної професіографії : навч. посіб. Київ : ІПК ДСЗУ, 2010. 89 с.

18. Карпіловська С. Я., Мітельман Р. Й., Синявський В. В., Ткаченко О. М., Федоришин Б. О., Яцишин О. О. Основи професіографії : навч. посіб. Київ : МАУП, 1997. 148 с.

19. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення : 30.09.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 19.12.2018).

20. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата оновлення : 01.01.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 19.12.2018).

Надійшла до редколегії 23.12.2018 р.