

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ

Титаренко Любов Миколаївна

УДК 32.3.3. (477)

**Державна кадрова політика: соціально - психологічний та гуманітарний компоненти
удосконалення підготовки управлінських кадрів**

Спеціальність 23.00.02 - політичні інститути та процеси

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата політичних наук

Одеса – 2005

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Одеській національній юридичній академії Міністерства освіти і науки України

Науковий керівник: доктор філософських наук, професор
ГАНСОВА Емма Августівна
Одеський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при
Президентіві України,
професор кафедри філософських та соціально-політичних наук

Офіційні опоненти: доктор філософських наук, професор
ЧУГУЄНКО Віталій Михайлович
Одеська національна академія харчових технологій,
завідувач кафедри філософських наук

кандидат політичних наук
НІКОЛАЄВА Майя Іванівна
Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова,
старший викладач кафедри історії та світової політики

Провідна установа: Дніпропетровський національний університет, кафедра політології,
Міністерство освіти і науки України, м. Дніпропетровськ

Захист відбудеться “ 14 ” травня 2005р. о 12.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.02. Одеської національної юридичної академії за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Піонерська, 2, ауд 312.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Одеської національної юридичної академії за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

Автореферат розісланий “ 13 ” квітня 2005 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Єфтені Н. М.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми полягає в тому, що зі зміною суспільного устрою України, постає проблема вдосконалення кадрової політики в напрямку зміни концепції підготовки кадрів, як інструменту формування владної еліти. На сучасному етапі трансформації суспільства відбувається реформування його інститутів. В зв'язку з цим змінюються також завдання державного управління.

Однією з головних причин негативних явищ у суспільстві є недосконалість кадрової політики в галузі державного управління, зростання бюрократизації, неналежне виконання державою соціально-захисної функції.

Незважаючи на те, що від початку суспільних перетворень в нашій країні пройшло вже чимало часу, висвітлення в науковій політологічній літературі проблеми ефективності державної кадрової політики є недостатнім. Зміни в системі суспільно-політичного устрою порушують питання про те, чи стає державна служба типом професійної управлінської діяльності, спрямованим на задоволення нових соціальних потреб суспільства.

За цих умов виникає потреба в формуванні якісно нової особистості працівника державної служби.

Дисертаційне дослідження спрямоване на посилення соціально-психологічного та гуманітарного компонентів кадрової політики, як невід'ємної складової підготовки кадрів. Така спрямованість роботи дозволяє запропонувати ряд положень в напрямку гуманізації підготовки управлінського персоналу в сфері державного управління. Це й визначає актуальність дисертаційного дослідження як у науковому, так і в практичному плані.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі соціальних теорій Одеської національної юридичної академії в рамках комплексної науково – дослідної теми кафедри “Трансформація українського суспільства на шляху до паритетної демократії” (№ держреєстрації 0103V003289) та входить до комплексної наукової теми ОНЮА “Проблеми становлення і розвитку сучасної української держави” (№ держреєстрації 01010001195).

Мета дослідження полягає у з'ясуванні значення соціально-психологічних та гуманітарних чинників підготовки державних службовців для удосконалення існуючої в Україні моделі кадрової політики. Досягнення цієї мети вимагає вирішення наступних дослідницьких **завдань**:

- розглянути проблему підготовки кадрів для державного управління як одну з важливих функцій державної кадрової політики;
- проаналізувати сутність соціально – психологічного підходу до кадрового забезпечення в системі державної служби в Україні;

- запропонувати відповідні функції органів державного управління, які були б пов'язані з застосуванням психологічних методів в доборі, розстановці і атестації кадрів;
- розкрити співвідношення державної кадрової політики та соціально-психологічного клімату в суспільстві в період трансформаційних перетворень;
- дослідити зв'язок між феноменом бюрократизму та функціями професійної бюрократії в системі державного управління;
- здійснити порівняльну характеристику міжнародного та національного досвіду в галузі підготовки фахівців державного управління;
- обґрунтувати необхідність орієнтації державного службовця на підпорядкування владних повноважень суспільним потребам відповідно до функцій державної служби;
- розробити характеристику ділових якостей спеціаліста як моделі державного службовця;
- з'ясувати роль психолого-педагогічних та гуманітарних компонентів у підготовці кадрів управління.

Об'єктом дослідження є існуюча система підготовки державних службовців, її структура, методи, концепції.

Предметом дослідження виступають соціально-психологічні та гуманітарні компоненти удосконалення підготовки кадрів в системі державного управління.

Методи дослідження. Дослідження ґрунтується на використанні методів системного та структурно-функціонального аналізу, які застосовувались для визначення сутності основних принципів державної служби. Порівняльний метод було застосовано для аналізу зарубіжного та національного досвіду підготовки управлінських кадрів. Цей метод дозволяє порівняти зарубіжні моделі підготовки державних службовців з вітчизняними. За допомогою системного методу досліджено взаємозв'язок між типом політичного режиму в країні та становленням державної кадрової політики і моделлю державного службовця. Поряд з теоретичним аналізом використані також емпіричні методи, зокрема соціологічні та соціально-психологічні.

Наукова новизна одержаних результатів зумовлена як сукупністю поставлених завдань, так і способами їх розв'язання і полягає в наступному:

- вперше обґрунтовано, що при розробці вітчизняної моделі державного службовця, необхідно враховувати індивідуальну своєрідність психологічних властивостей особистості. Психологічні якості фахівця безумовно впливають на професійну діяльність, успішність якої залежить від певних суб'єктивних факторів. До суб'єктивних факторів відносяться індивідуальні особливості характеру, цінності, мотиви, інтереси, потреби особи;
- доведено, що підготовка управлінських кадрів є складовою кадрової політики в державному управлінні. Держава через таку важливу функцію як кадрова політика визначає і

реалізує управління людськими ресурсами країни;

– встановлено, що орієнтація на соціально - психологічні та моральні чинники у формуванні особистості державного службовця є засобом гуманізації професійної підготовки управлінських кадрів. Одним із шляхів вирішення цієї проблеми є посилення гуманітарної підготовки в галузевих інститутах;

– виявлено, що на перший план реформування кадрової політики має вийти соціальна спрямованість професійної підготовки. Зміст фахової підготовки повинен мати випереджаючий характер, враховуючи динамізм суспільних процесів;

– запропоновано власну психологічну методику розробки аналітичної професіограми, оцінки особистісних якостей державних службовців. Психологічна культура особистості впливає на формування соціально-когнітивної відповідальності фахівців, яка забезпечує їх здатність приймати і здійснювати оптимальні рішення;

– дістала подальшого розвитку концепція формування кадрового потенціалу, що є певним доробком до теорії та практики кадрової політики в державному управлінні. Концепція включає функції підготовки кадрів, їх залежність від головних орієнтирів державної політики; зв'язок професійної підготовки з особистісним розвитком індивіда, надання соціальної та гуманітарної спрямованості підготовці державних службовців та їх діяльності;

– на підставі комплексного політологічного аналізу сутності державного управління, кадрового забезпечення державної служби, ситуації, яка склалася в українському суспільстві, запропоновано новий підхід до підготовки кадрів державного управління, в якому зосереджено увагу на соціально-психологічних та гуманітарних компонентах.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані при створенні навчальних програм, а також при доборі та атестації управлінських кадрів. Практична реалізація зроблених висновків може бути корисною в роботі органів державної влади. Зроблені висновки та рекомендації знайшли застосування у науково-дослідній роботі, можуть бути використані у створенні підручників, навчальних посібників, читанні спецкурсів з політології та державного управління, наприклад, "Сучасні проблеми державного управління", "Сучасна гуманітарна політика", "Сучасна кадрова політика" тощо. За результатами дослідження виданий методичний посібник "Технологія формування емоційної витривалості сучасного управлінця".

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на науково - практичних конференціях: науково – методичній конференції "Організація самостійної роботи слухачів в умовах інформаційного суспільства" (Одеса, 2002р.); загальноінститутській науково-практичній конференції "Інституційні перетворення як передумова

ефективного використання ресурсного потенціалу регіону” (Одеса, 2003р); на науково-практичних конференціях НАДУ ОРІДУ при Президентіві України 2003 та 2004рр.

Дисертація обговорювалася на засіданнях кафедри соціальних теорій Одеської національної юридичної академії.

Публікації. За темою дисертаційного дослідження опубліковано 9 статей, з них 3 опубліковані у фахових виданнях, визначених ВАК України.

Структура дисертації. Дисертація складається з вступу, чотирьох розділів, тринадцяти підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатку. Обсяг дисертації – 200 с. Список використаних джерел включає 186 найменувань (15 сторінок).

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність дослідження, визначено його об’єкт, предмет, мету, завдання, методи дослідження, характеризується наукова новизна, практичне значення.

В **першому розділі “Теоретико - методологічні засади кадрової політики в сфері державного управління”** здійснюється аналіз кадрової політики в галузі державного управління, функцій державної служби, залежності підготовки фахівців від останніх; визначено загальну методологію дослідження .

Розкрито сутність соціально-психологічного компоненту як засобу формування соціально-орієнтованого державного управління. Під соціально-психологічним компонентом ми розуміємо такі елементи суспільної та індивідуальної свідомості, як цінності, норми, інтереси, потреби, мотиви та установки, які спонукають людей до певних дій і які необхідно враховувати при підготовці управлінських кадрів. Гуманітарний компонент в роботі визначається як врахування морально – етичних цінностей в державній політиці, а також як спрямування владних повноважень на задоволення соціальних потреб громадян.

У *першому підрозділі “Методологічні засади дослідження кадрової політики в сучасному українському суспільстві”* з’ясовується теоретична основа дослідження, якою стали роботи зарубіжних вчених: Г.Алмонда, П.Бурдьє, Б.Гурне, Дж.Дьюї, Г.Жане, К.Поппера та ін., а також українських та російських вчених: В.Авер’янова, Г.Атаманчука, В.Афанасьєва, О.Воронько, В.Князева, М.Лукашевича, В.Лугового, Н.Нижник, М.Пірен, В.Ребкала, В.Тертички, О.Турчинова, В.Цветкова, О.Чебикіна, П.Надолішного, А.Пойченка та інших.

Проблема професійності державного службовця пов’язана в роботі з концепцією особистісного розвитку людини, розглянуто переваги та недоліки біосоціологічного та поведінково-біхевіористського напрямків в політології, на підставі яких здійснюється аналіз

кадрової політики в державному управлінні, вивчення професійної мотивації кадрів.

В роботі простежується вплив соціально-психологічних теорій Г.Лебона, Г.Тарда, Е.Фрома, У.Самнера, З.Фрейда на світогляд сучасних політологів. Слід зауважити, що популярність психоаналізу сприяє популярності різноманітних психологічних служб в країнах Західної Європи. Теорії, в яких розглядається поведінка людини, структура особистості, є суттєво важливими для розробки методів добору, оцінки, підготовки кадрів.

Встановлено, що соціально-психологічний підхід в останні роки поширився в соціально-філософській і частково політологічній науці. Але політологія поки-що недостатньо використовує концепції та методи соціальної психології, хоча й має справу з найдинамічнішою сферою суспільного життя. На підставі цього слід посилити психологічний напрям в політичній науці як реакцію на "раціоналізм" в політології.

В політологічній літературі справедливо розрізняють феномен бюрократизму та апарат державного управління як професійно організовану бюрократію. Чимало вчених зверталися до теми бюрократії. У політологічній літературі існують різноманітні визначення поняття "бюрократія". Найпоширеніші концепції бюрократичної організації, які залишили особливо помітний слід у сприйнятті цього явища – це "критична" (К. Маркс), раціональна (М. Вебер, В. Вільсон), "реалістична" (Г. Саймон), "дисфункціональна" (В. Остром, Д. Валдо, А. Мігранян, Л. Мізес).

У другому підрозділі *"Кадрова політика як функція державної служби в умовах адміністративної реформи"* предметом наукового дослідження постає розгляд функцій державного управління, реалізація кадрової політики.

В роботі підкреслюється роль кадрових служб щодо організації кадрової роботи відповідно до принципу демократичного підбору кадрів за діловими і професійними якостями, рівнем освіти. Методи управління кадрами розподіляються на три групи: адміністративні, економічні та соціально-психологічні.

Для адміністративних методів характерна їх відповідність правовим нормам, діючим на визначеному рівні управління, а також актам та розпорядженням органів управління, яким вони підпорядковані. Адміністративні методи орієнтовані на такі мотиви поведінки, як усвідомлена дисципліна праці, почуття обов'язку, управлінської відповідальності тощо. Ці методи відрізняє прямий характер впливу.

За допомогою економічних методів здійснюється ряд зазначених заходів та матеріальне стимулювання. Ці методи засновані на використанні економічних стимулів.

Соціально - психологічні методи носять непрямий характер управлінського впливу. Не можна розраховувати на автоматичну дію цих методів, досить важко визначити силу їх впливу та кінцевий ефект, так як ці методи засновані на використанні взаємозв'язку між природними даними

людини та мотивацією поведінки суб'єктів управління. До соціально-психологічних функцій управління кадрами відносяться соціально-психологічна діагностика, аналіз і регулювання групових та особистих взаємовідносин, стосунків керівника та підлеглих, управління соціальними конфліктами; оцінка та добір кандидатів на посади; професійна та соціально - психологічна адаптація працівників.

З метою поєднання політологічних та психосоціальних аспектів підготовки управлінських кадрів у *третьому підрозділі “Єдність політологічного та психологічного підходів в дослідженні управлінської еліти”* ми звертаємося до теорій еліти для розуміння ролі і місця управлінської еліти в суспільстві, політологічне визначення якої міститься в теоріях вітчизняних та зарубіжних вчених.

Методологічною основою дослідження елітаризму стали роботи В. Парето, Г.Моска та інших. При зверненні до класичних теорій еліти слід відзначити наукові праці вітчизняних авторів – І. Лисяка-Рудницького, П. Феденка.

В дисертації звертається увага на наукові погляди вчених: В.Бабаєва, О.Дашаківської, С.Наумкіної, В.Князева, Н.Круглікової, Н.Куцина, В.Ребкало, В.Тертички, В.Осипова, М.Пірен, і ін., які присвячені проблемам місця і ролі управлінської еліти в розбудові сучасної української держави.

Соціально-психологічний аспект кадрової політики в даному розділі передбачає розкриття змісту наступних принципів:

- урахування психологічних якостей майбутніх фахівців в процесі їх підготовки;
- орієнтацію на певні поведінкові моделі в доборі кадрів;
- розробку соціально – психологічної технології особистісного росту;
- регулювання професійно – ділових стосунків у практичній діяльності кадрів;
- спрямування управлінської діяльності державних службовців на гуманітарні пріоритети.

Вказані принципи розглядаються як фундаментальна складова освітньої системи, як механізм реалізації кадрової політики.

В другому розділі "Зарубіжний досвід державної кадрової політики та підготовки управлінських кадрів" проаналізовані основні тенденції розвитку державних служб європейських країн, вдосконалення й підвищення рівня професійної підготовки державних службовців.

У *першому підрозділі “Роль і місце інституцій держуправління у функціонуванні західних демократій”* аналізується досвід роботи з кадрами державних службовців у США, Франції, Німеччині та інших країн, де процес відбору кадрів до державної служби пов'язаний з ринком праці

На підставі вивчення зарубіжного досвіду, в роботі підкреслюється, що безпосередній інтерес для України становить NISPACCE - мережа навчальних закладів та інституцій державного управління країн Центральної та Східної Європи. Діяльність NISPACCE спрямована на обмін

ідеями та досвідом, обговорення спільних проблем кадрового забезпечення державного управління висококваліфікованими кадрами.

Аналіз стану підготовки державних службовців у Центральній та Східній Європі підтверджує зростання ролі політичних та професійних міжнародних організацій у підготовці державних службовців. Міжнародні організації - Рада Європи, Європейський Союз, Організація Європейського співробітництва і розвитку забезпечують країни необхідною інформацією, здійснюють фінансову підтримку та порівняльні дослідження в галузі управління.

У другому підрозділі *“Тенденції кадрової політики в Польщі та Франції”* аналізується досвід вдосконалення професійної підготовки керівних кадрів в цих країнах, який зумовлений стратегією і змістом ринкових реформ. Були розглянуті навчальні програми шкіл державного управління, в яких спостерігається помітний вплив юридичної освіти, що надає підготовці кадрів переважно управлінсько-правовий нахил.

Зі вступом до Європейського Союзу однією із визначальних для Польщі проблем стала потреба в кадрах зі знанням іноземної мови, міжнародного досвіду, етичних норм міжнародного спілкування. Створено банк даних для урядових та самоврядних структур, де враховується досвід, індивідуальні особливості та знання про людину, яка претендує на державну посаду.

На основі вивчення зарубіжного досвіду встановлено, що в більшості країн Західної Європи існує розподіл державних посад на політичні і посади державної служби. З цієї точки зору, європейський погляд на підготовку управлінських кадрів передбачає розмежування політики та адміністрування. Державні службовці розробляють та виконують урядові рішення, у той час як політики визначають урядову політику. Це означає, що службовці приймають нейтральні технократичні рішення, керуючись рівнем своєї кваліфікації, досвідом та обізнаністю у відповідних питаннях, у той час як політики приймають рішення урядової політики на підставі політичних пріоритетів.

У третьому підрозділі *“Моделі підготовки державних службовців (на прикладі США, Канади)”* автор зазначає, що в державній службі зарубіжних країн розвивається тенденція вдосконалення й підвищення рівня професійної підготовки державних службовців відповідно до сучасних умов життя. Федеральний уряд Канади враховує значення професійних інтересів та здібностей студентів для майбутньої кар'єри державного службовця. Головний висновок полягає в тому, що кількість і якість груп державних службовців повинні залежати від кількості і якості клієнтів, яких вони повинні обслуговувати.

Дослідження досвіду підготовки державних службовців в зарубіжних країнах допоможе удосконалити власний вітчизняний досвід, збагатити його кращими світовими зразками.

Третій розділ “Врахування соціально - психологічних компонентів в системі

професійної підготовки державних службовців” присвячений дослідженню відповідності між соціальною спрямованістю підготовки фахівців з державного управління і станом громадської думки в українському суспільстві.

Застосування соціологічного методу, аналіз офіційних державних документів та публікацій в періодичній пресі дозволив встановити руйнування соціальних зв'язків у суспільстві між групами населення, правової незахищеності, загальної незадоволеності громадян своїм становищем, відповідальність за яке населення пов'язує з центральною і місцевою владою.

У першому підрозділі *“Відповідність підготовки кадрів державного управління соціально-психологічному стану українського суспільства за умов його трансформації”* підкреслюється, що зміни в суспільно-політичному устрою, відхід від засад командно - адміністративної системи створили для працівників державної служби ситуацію суперечностей і конфліктів.

З метою вивчення процесу формування особистості державного службовця було здійснено соціологічне дослідження кар'єрної динаміки молоді. Виявлявся рівень їх задоволеності (незадоволеності) умовами, стимулами праці, які включали морально-психологічні, соціально-економічні фактори самореалізації працівників управління.

До чинників, які викликають найбільше незадоволення державних службовців, слід віднести матеріальне становище, що вирішальною мірою впливає на якість професійної діяльності. Виходячи з вищезазначеного, кар'єрне зростання сприймається багатьма з них перш за все, як засіб покращення умов життя, а не як набуття професійних знань та досвіду.

У другому підрозділі *“Психологічні компоненти в моделі державного службовця. Стереотипність і динамічність”* аналізується взаємозв'язок між типом політичного режиму в країні та становленням державної кадрової політики і формуванням моделі державного службовця.

Управлінська система авторитарного періоду передбачала кадрову політику чіткої ієрархії при однопартійній системі, регламентованого розподілу функцій та жорсткої системи контролю соціально-політичного механізму. Демократична система управління набагато складніша, ніж номенклатурно-партійна. Характер відносин державної влади і суспільства вимагає оновлення діяльності управлінських кадрів здатних до впровадження нововведень на основі моральних цінностей, наукових методів та подолання стереотипів. Стереотипне мислення в силу своєї природи заважає оптимальним управлінським рішенням, призводить до спрощення процесу пізнання і до виникнення упереджень.

Тому особливої актуальності в навчанні набуває врахування стереотипності і динамічності в моделі державного службовця, що сприяє розвитку певних якостей фахівця і допомагає йому в самостійному пошуку необхідної інформації, її опрацюванні і використанні в процесі вирішення

професійних проблем і проблем життєдіяльності суспільства.

У третьому підрозділі ” Типологія особистості як фактор кадрової роботи. Роль психологічних методів в підготовці кадрів управління”, запропоновано ряд психодіагностичних методик, що дозволяють виявити професійні інтереси, рівень розвитку управлінських здібностей, а також характерологічні особливості особистості, їх вплив на професійну діяльність. Це необхідно перш за все тому, що в системі фахової підготовки магістрів державного управління виявляється певна кількість тих, хто непридатний в повній мірі якісно опанувати певну спеціальність.

В системі відбору кадрів слід виділяти: формальні критерії (на підставі документів); соціальні критерії (родинні відносини, стан здоров'я, та ін); професійно-кваліфікаційні критерії (рівень професійної освіти, досвід роботи, рівень знань) та ін.

Психологічна діагностика фахівців дозволяє оцінювати професійні знання (вміння, навички, досвід); ділові якості (організаторські, відповідальність, ініціативність), морально – психологічні риси (саморегуляція, психічна стійкість, відвертість, чесність), інтегральні властивості (авторитет, культуру, особистісну спрямованість, мову, загальну культуру).

Протягом останніх кількох десятиріч існує досить значний арсенал валідних методів, спрямованих на вивчення різних особливостей психіки людини. Але використання таких методів в роботі з кадрами не достатньо ефективно з наступних причин: по-перше, в зв'язку з відсутністю чітких законодавчих актів, які б регламентували використання психологічного тестування у системі професійного відбору; по - друге, більшість кадрових служб, установ, навчальних закладів не звертаються на місцях до послуг професійного психолога; по - третє, з причин неопрацьованості наукового підходу щодо використання різних методик у комплексі.

На підставі результатів дослідження всі слухачі були поділені на три категорії:

1. особи, що мають недостатній психологічний потенціал. В основному це люди з конформним мисленням і поведінкою. Їх стилю поведінки в кризових ситуаціях притаманне запобігання та пристосування. Вони потребують психологічної корекції і не можуть ефективно виконувати управлінські функції. Їх кількість сягає 15,6 %;

2. 24,4% - це особи, що мають достатній потенціал, варіабільність локусу контролю, але потребують певної психологічної корекції;

3. 60% утворюють особи з інтернальним локусом контролю. Для них характерним є стиль змагання та співробітництва. Вони мають достатній психологічний потенціал для подальшої роботи в державних органах управління.

Порівнюючи отримані дані виявлено, що високий управлінський потенціал досліджуваних базується на факторах домінування і аналітичності. Здатність посадових осіб оптимально діяти в різноманітних умовах слід би доповнити навичками емпатійного спілкування, що підвищило б не

тільки професійний потенціал працівників державної служби, а і здатність до комунікації.

Модель особистості управлінця повинна будуватись з урахуванням наступних факторів: генетичного (врахування генетичних властивостей суб'єкта, його психофізичного розвитку); розпорядчо-організаційної сфери управлінської діяльності; особистісної активності, здатності самоорганізовуватися, відповідно ризикувати при прийнятті управлінських рішень.

В дослідженні доведено, що знайомство з психологічною типологією надає можливість майбутнім фахівцям коригувати власну поведінку. Визначення психодинамічних особливостей характеру, які сприяють або перешкоджають розвитку професійної спрямованості, не містить особливих труднощів і може бути рекомендоване як регулярне і оперативне дослідження динамічних особливостей психічних процесів: реактивності (реакцій на стреси) та активності дій.

Відповідність працівників державної служби вимогам управлінської діяльності визначається за допомогою професіограми. В дисертації пропонується методика застосування професіограми для оцінки професійної діяльності в сфері державного управління.

В четвертому розділі “Взаємозв’язок освітньої підготовки кадрів з практикою державного управління” висвітлюються питання психологічної та культурно-гуманітарної підготовки державних службовців. Результати досвіду діяльності Академії та її регіональних інститутів дозволяють зробити висновок як про сучасний стан підготовки управлінських кадрів, так і про бачення перспективи розвитку державної служби та шляхи вдосконалення процесу підготовки і перепідготовки державних службовців. Зазначається, що успішне втілення новітніх технологій залежить від готовності керівних кадрів до засвоєння нових форм управління.

У першому підрозділі “Відповідність структури навчального процесу функціональним характеристикам державної служби” зазначається, що відповідність навчального процесу функціональним обов'язкам держслужбовців, є вимогою до навчальних планів та інших засобів професійної підготовки управлінських кадрів.

До основних функцій процесу підготовки та вдосконалення професійного рівня управлінських кадрів відносяться:

мотиваційна функція, завдяки якій у навчальному процесі створюються умови для трансформації знань у практичну діяльність, що дає можливість державному службовцеві перетворити знання у власний досвід;

аналітична функція, яка забезпечує критичне осмислення і сприйняття особистістю дійсності, потоків інформації як в учбовому процесі, так і в засобах масової інформації, власних поглядів та стилю поведінки;

творча функція полягає в націлюванні слухача на активне і свідоме сприйняття програмного матеріалу, на прагнення бачити і створювати нове, неповторне, унікальне.

У другому підрозділі *“Спрямованість навчального процесу на організацію практичної діяльності державних службовців”* запропоновано ряд конкретних напрямків корекції підготовки магістрів державного управління.

У 2004 р. було проведене опитування керівників середнього рівня у кількості 150 осіб, з метою оцінювання ними ефективності навчання в учбовому закладі ОРІДУ НАДУ при Президентові України.

Результати опитування свідчать, що серед опитаних керівників середнього рівня та представників вищого керівництва найменше тих, хто вважає, що працівники державних структур повинні отримувати знання самостійно в процесі виконання своєї роботи (навіть при наданні консультацій спеціалістами). Таких лише - 7 %.

Отже, в результаті проведених соціологічних досліджень можна зробити висновок, що більшість тих, хто пройшов підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації в спеціалізованих державних навчальних закладах, позитивно оцінюють навчання в них. Однак вони відмічають певну невідповідність між навчальними програмами та реальними потребами в отриманні знань, необхідних для практичної роботи державних службовців. Запобігти цій невідповідності можна шляхом створення більш гнучких навчальних програм та планів, які б враховували специфіку кожної категорії державних службовців, що навчаються.

Третій підрозділ “Гуманітарна спрямованість підготовки управлінських кадрів” присвячений завданням формування моральних якостей, культурних цінностей, яким повинна бути підпорядкована система підготовки державних службовців. Як показує досвід розвинених європейських країн, культурно-гуманітарний рівень освіти управлінських кадрів займає далеко не останнє місце. Якщо розглядати державне управління в гуманітарному аспекті, то коло посадових обов'язків державних працівників повинно включати врахування загальнолюдських потреб (суспільних, державних, виробничих та особистісних).

Кафедрою соціально-політичних та філософських наук Одеського регіонального інституту державного управління було проведене дослідження, яке передбачало визначення цінностей, гуманітарних пріоритетів державних службовців.

В ході дослідження виявлені проблеми, які вимагають гуманізації всього освітянського процесу в академії, зміни напрямку професійної орієнтації її випускників. Так, плануючи свою майбутню діяльність, 46,6% магістрів збираються присвятити себе політиці; 43,3% - бажають бути зайнятими в управлінні містом; 16% - в правовій галузі; ще 16% - в соціальній сфері; 13% обирають для себе освіту і культуру (кожний міг зробити більше ніж один вибір).

Таким чином, гуманітарна, зокрема соціальна політика, є найменш привабливою для нашої політико-адміністративної еліти.

В дисертації міститься аналіз навчальних програм, згідно з якими здійснюється підготовка державних службовців. Програми в значній мірі закріплюють економіко-правову домінанту всього процесу підготовки кадрів. З 58 фундаментально – професійних модулів лише 9 мають соціально – гуманітарний напрям.

Запропоновано, крім введення на останніх курсах навчання спецкурсів гуманітарної спрямованості, створити одно- або дворічні спеціалізовані факультети по підготовці управлінців в галузі соціального захисту населення, в сферах культури, освіти, охорони здоров'я.

У висновках узагальнюються основні ідеї і положення дисертаційного дослідження, що мають наукове і практичне значення.

Соціально-психологічний підхід до кадрового забезпечення, запропонований нами в галузі державного управління, націлений на вдосконалення моделі підготовки кадрів згідно з вимогами пункту 28 ст. 106 Конституції України, закону “Про державну службу”, концепції адміністративної реформи. Розкрита сутність соціально-психологічного компоненту як засобу формування соціально-орієнтованого державного управління.

В умовах соціальної трансформації особливого значення набуває розвиток системи вищої освіти у підготовці управлінських кадрів, як необхідної умови реалізації їх функцій в державному управлінні. В дисертаційному дослідженні здійснюється вивчення професійної мотивації кадрів. Проблема професійності державного службовця пов'язана в роботі з концепцією особистісного розвитку. Пропонуються психодіагностичні методики, які рекомендується застосовувати при прийомі вступників до ВУЗів, для розробки технологій навчання, визначення професійно-мотиваційної спрямованості слухачів. Удосконаленню кадрової політики сприяє також методика службової атестації з застосуванням атестаційного паспорта, психологічних методик тестування.

Кадрова політика в дисертації досліджується не як самостійний феномен, а як складова державної політики. В роботі підкреслюється, що функціонування державних інституцій повинно здійснюватись з урахуванням соціально-психологічного клімату в суспільстві, його динаміки.

В результаті аналізу функцій державної служби в контексті соціально-психологічної концепції стає можливим сформулювати наступні вимоги до кадрової політики: по - перше, вона повинна бути науково обґрунтованою; по - друге, соціально спрямованою; по - третє орієнтованою на залучення до управлінської діяльності людей, здатних до цієї діяльності в психологічному, професійному та моральному планах.

Дослідження зв'язку між феноменом бюрократизму та функціями професійної бюрократії в системі державного управління дало підставу зробити висновок про те, що перед фахівцями державного управління виникає двоєдине завдання: зберегти і зміцнити апарат управління, і,

водночас, блокувати бюрократизм. Морально-психологічне формування особистості державного службовця може стати перепорою на шляху бюрократизму і корупції.

Аналіз стану підготовки державних службовців в країнах Європейського союзу, США і Канаді підтверджує вплив політичних та професійних міжнародних організацій на підготовку управлінських кадрів в Україні. Це спостерігається в такій діяльності міжнародних організацій (Ради Європи, Європейського Союзу, Організації Європейського співробітництва і розвитку) як забезпечення країни нормативними актами, здійснення фінансової підтримки проектів та експертної оцінки державного управління.

Аналіз досвіду кадрової політики розвинених країн з різноманітними моделями управління передбачає приведення законодавчої бази підготовки кадрів у відповідність з європейським законодавством.

В дослідженні запропоновано такі функції служби управління кадрами в органах державного управління, які передбачають застосування психологічних методів. Це дозволить здійснювати соціально-психологічну діагностику, аналіз і регулювання групових та особистих взаємовідносин, управління соціальними конфліктами; оцінку та добір кандидатів на посади на підставі психологічної характеристики, аналіз кадрового потенціалу; професійну та соціально-психологічну адаптацію працівників; регулювання трудових стосунків тощо. Розкриття особистісних професійно важливих якостей за допомогою методу психологічної професіограми дозволяє використати особистісний потенціал в практиці атестації, мотивації, стимулювання управлінців.

Розкрито сутність гуманітарної компоненти підготовки кадрів як спрямування владних повноважень державних службовців на задоволення соціальних потреб громадян, а також врахування морально – етичних цінностей в державній політиці. Відзначено, що соціологічні дослідження, проведені серед слухачів Одеського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, виявили недостатню орієнтацію державних службовців та навчальних програм на дисципліни гуманітарного циклу.

Ці висновки можуть стати підставою для розробки навчальних програм, відповідних методів навчання, які б враховували психологічну та гуманітарну компоненти державного управління.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Титаренко Л.М. Фактор человеческого общения в деятельности руководителя
// Актуальні проблеми політики: Зб.наук.пр. – Одеса: Юридична література, 1999. – Вип. 6-7.
– С.382 - 385.
2. Титаренко Л.М. Психологічна наука - як методологія державної кадрової

політики // Перспективи: Збірник ПДПУ ім. К.Д. Ушинського. Науковий журнал – Одеса, 2003. – 2-3. – С. 64-67.

3. Титаренко Л.М. Соціально-психологічні особливості громадської думки за умов трансформації українського суспільства // Актуальні проблеми політики: Зб.наук.пр. – Одеса: Юридична література, 2004. – Вип. 19. – С. 202-207.

4. Титаренко Л.М. Державне управління в пошуках концепції (політика і бюрократія) // Актуальні проблеми державного управління: Наук. зб. – Одеса: ОФ УАДУ, 2000. – Вип 4. – С.61-69.

5. Титаренко Л.М. Соціально-когнітивна відповідальність - вагомий чинник у підготовці управлінських кадрів // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. – Одеса: ОРІДУ УАДУ, 2002. – Вип. 9. – С.196-206.

6. Титаренко Л.М. Гуманітарна спрямованість підготовки управлінських кадрів // Актуальні проблеми державного управління: Зб.наук.пр. – Одеса: ОРІДУ УАДУ, 2002. – Вип.11. – С.341-351.

7. Титаренко Л. М. Підготовка управлінської еліти в Україні та зарубіжний досвід // Актуальні проблеми державного управління: Зб.наук.пр. – Одеса: ОРІДУ УАДУ, 2003. – Вип. 1 (13). – С. 206-215.

8. Титаренко Л.М. Державна кадрова політика в теоріях і концепціях вітчизняних та зарубіжних вчених // Актуальні проблеми державного управління: Зб.наук.пр. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2004. – Вип. 2 (18). – С. 79-85.

9. Титаренко Л.М. Підготовка управлінських кадрів в аспекті інституційних перетворень // Актуальні проблеми державного управління: Матеріали наук. – практ. конф. від 24 квітня 2003. – Одеса, – С. 87-93.

АНОТАЦІЯ

Титаренко Л.М. Державна кадрова політика: соціально - психологічний та гуманітарний компоненти удосконалення підготовки управлінських кадрів. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата політичних наук за спеціальністю 23.00.02 - політичні інститути та процеси. – Одеська національна юридична академія. Одеса, 2005.

Дисертація присвячена дослідженню значення соціально - психологічних та етичних аспектів підготовки державних службовців за умов трансформації українського суспільства, удосконаленню існуючої в Україні моделі кадрової політики.

Показано що орієнтація на соціально - психологічні та моральні чинники у формуванні

особистості державного службовця є засобом гуманізації професійної підготовки управлінських кадрів, доведено що на перший план реформування кадрової політики має вийти соціальна спрямованість професійної підготовки.

Встановлено, що при розробці вітчизняної моделі державного службовця, необхідно враховувати індивідуальну своєрідність психологічних властивостей особистості.

Запропоновано власну психологічну методику розробки аналітичної професіограми, оцінки особистісних якостей державних службовців.

Ключові слова: кадрова політика, соціально-психологічний підхід, гуманізація підготовки, професійна модель, професіограма.

АННОТАЦИЯ

Титаренко Л.Н. Государственная кадровая политика: социально-психологический и гуманитарный компоненты усовершенствования подготовки управленческих кадров. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата политических наук по специальности 23.00.02 – политические институты и процессы. – Одесская национальная юридическая академия, Одесса, 2005.

Диссертация посвящена исследованию значения социально-психологических и этических факторов в подготовке управленческих кадров, в частности государственных служащих.

Центральной идеей работы стала мысль о том, что трансформационные процессы в Украине требуют осуществления новой кадровой политики, новых методов подготовки управленческого персонала.

Реформирование данного вида политической деятельности государства предлагается осуществлять на концептуальных основаниях, которые должны максимально соответствовать стратегическим целям современного украинского государства.

Анализ ситуации в украинском обществе позволяет сделать вывод о том, что основным противоречием сегодня следует считать отставание социальной модернизации от экономического развития. Это порождает низкий уровень социальной защищенности людей, что отражается в массовом сознании населения.

Таким образом, одной из основных функций аппарата управления становится функция оказания управленческих услуг, направленных на удовлетворение потребностей граждан. Отсюда следует вывод о том, что управленцы современного типа должны быть в значительной степени социально ориентированы.

Предлагается модель государственного служащего, в которой жесткой рациональности руководителя бюрократического типа была бы противопоставлена личность, наделенная способностью к эмпатии, к пониманию проблем различных групп общества; имеющая не только ориентацию на иерархический “верх”, но и на население как объект оказания социальных услуг.

Такая постановка вопроса требует обращения к политологическим теориям, раскрывающим сущность управленческой элиты, к концепциям бюрократии, к проблемам функционирования исполнительной власти и функциям государственного управления.

Анализ международного опыта подготовки государственных служащих позволил обратить внимание на то, что в западных странах развитой демократии существует четкое, ярко выраженное разделение на политические и административные роли в системе государственной власти, а также ориентация чиновников на обслуживание клиентов.

В работе используются методы конкретной социологии, анализ документов, которые позволили сосредоточиться на недостатках существующей сегодня в Украине системы подготовки кадров государственного управления. К ним в первую очередь следует отнести преобладание экономико-правового, надличностного подхода в подготовке государственных служащих, недооценку гуманитарного, в частности психологического и социологического научного знания. Такое концептуальное построение образования формирует и соответствующую профессиональную ориентацию будущих чиновников, влияет на их мотивацию при выборе своей будущей деятельности.

В исследовании предлагается социально-психологический портрет сегодняшнего государственного служащего, полученный на основании применения методов психологического тестирования и диагностики.

Это стало основанием для рекомендаций в адрес учебных заведений, кадровых служб относительно необходимости учета индивидуальных психологических особенностей претендентов на должности при их обучении, аттестации и продвижении.

Диссертация содержит также предложения относительно необходимости вооружить самих управленцев знаниями и навыками, позволяющими им осуществлять контроль за собственным поведением, за отношениями с окружающими, получать научно обоснованную самооценку, другими словами, уметь целенаправленно конструировать социальные связи. Этим целям служит, предложенная автором методика составления профессиограммы.

Таким образом, в диссертации получила дальнейшее развитие концепция формирования кадрового потенциала в системе государственного управления. Предложенный подход позволяет дополнить политологическую науку знаниями о новых тенденциях в такой сфере государственной политики, каковой является кадровая политика.

Ключевые слова: кадровая политика, социально-психологический подход, гуманизация подготовки, профессиональная модель, профессиограмма.

SUMMARY

Titarenko L.N. State personnel policy: social-psychological and humanitarian components of improvement training of personal. - Manuscript.

The dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of political sciences on a speciality 23. 00. 02 - Political institutes and processes. - Odessa National Law Academy, Odessa, 2005.

The dissertation is devoted to research of value of sociopolitical and ethical aspects of preparation of civil servants in conditions of transformation of the Ukrainian society, to improvement of personnel selection existing in Ukraine. Research is focused on amplification of socially psychological aspect of personnel selection, as by the integral component of process of a purposeful professional training.

On the basis of modern politological theories concerning essence and functions of executive authority the social - psychological analysis of preparation of the administrative staff of this branch of the government is offered.

It is shown that orientation to social - psychological and moral factors in formation of the person of the state employee is means humanisation vocational training of the administrative staff.

The concept of formation of personael potential that is the certain completion of the theory and practice of personael selection in the government has received the further development.

Key words: personnel selection, a social - psychological campaign, humanisation of preparations, professional model, professiogram.