



ПРОФЕССИОНАЛИЗМ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Дарья КОВАЛЁВА,

ассистент кафедры социологии

Днепродзержинского государственного технического университета

Summary

The article concentrates on the study of professional competency of public servants. Based on the analysis of existing scientific literature dealing with the efficiency of professional activity of public servants a definition of this notion is given. Also a concept of professional competency as a high degree of professionalism of public servants was studied. A ratio model of stages of professional development of a public servant's personality and corresponding skills is offered.

Key words: professionalism, professional socialization, professional competence.

Аннотация

Статья посвящена исследованию профессиональной подготовки государственных служащих. На основе анализа существующей научной литературы по вопросам повышения эффективности профессиональной деятельности государственных служащих дано определение данного понятия. Также рассмотрено понятие профессиональной компетентности как высокой меры профессионализма государственных служащих. Предложена модель соотношения этапов профессионального развития личности государственного служащего и соответствующих компетентностей.

Ключевые слова: профессионализм, профессиональная социализация, профессиональная компетентность.

Постановка проблемы. Практика становления профессионализма государственных служащих в своей основе имеет личностно-профессиональное развитие, ибо без него нет движения к вершинам профессионального мастерства. Проблема личностно-профессионального развития специалистов обладает исключительной научно-практической значимостью, ведь именно профессиональная деятельность является главной формой активности личности. Профессиональной деятельности посвящена значительная часть жизни человека. Для подавляющего большинства людей именно профессия дает возможность удовлетворить их потребности, реализовать свое «Я», достичь определенного социального статуса.

Актуальность исследования подтверждается недостаточной научной проработанностью темы исследования, высокой теоретической значимостью, а также необходимостью в повышении эффективности деятельности кадров государственной службы.

Состояние исследования. Вопрос повышения эффективности профессиональной деятельности государственных служащих освещен в трудах современных отечественных и зарубежных научных работников: Г. Агаманчука, В. Бондаря, В. Майборода, И. Надольного, Н. Нижник, М. Пирен, С. Серегина и других. Разнообразные аспекты проблем государственной службы, про-

фессионализма государственных служащих, государственной кадровой политики исследованы в научных трудах Л. Воронько, Н. Гончарук, С. Дубенко, С. Загороднюка, В. Князева, А. Кондратенко, Г. Леликова, В. Лугового, Т. Мотренко, Н. Нижник, А. Оболенского, В. Олуйка, А. Рачинского, В. Сороки, А. Турчинова, В. Цветкова и других.

Целью статьи является рассмотрение и анализ профессионализма как составляющей профессиональной социализации государственных служащих.

Изложение основного материала. Кадровая проблема государственной службы в Украине в первую очередь обусловлена низким профессионализмом и недостаточным уровнем ответственности. При этом профессионализм государственных служащих рассматривается как объективно обусловленная категория, которая раскрывает основы механизма профессиональной и интеллектуально-ценностной самореализации личности. В связи с процессуальным характером государственной службы постоянная направленность на усовершенствование, профессиональное развитие в этой сфере деятельности становится существенной характеристикой осознаваемого выполнения обязанностей, соответствующих данной сфере.

Процесс формирования новой модели профессионализма государственных служащих в целом входит в общий

процесс профессиональной, управленческой социализации. Этому вопросу посвящены труды в сфере государственного управления таких авторов, как А. Турчинов, который исследовал проблемы теории и практики государственной кадровой политики относительно обеспечения профессионализма служащих. А. Оболенский раскрывает сущность понятия профессионализма кадров системы государственной службы, изучает механизмы реализации на практике принципа профессионализма государственной службы. В. Цветков рассматривает понятие профессионализма в связи с повышением эффективности государственного управления. А. Рачинский рассматривает профессионализм как основу деятельности служащих. Н. Гончарук всесторонне изучает управление руководящим персоналом в сфере государственной службы, профессиональную компетентность руководящего персонала государственной службы, вопрос модернизации системы профессиональной учебы государственных служащих.

Анализ научных публикаций дает основания утверждать, что на основе междисциплинарной базы знаний о профессионализме формируется научное видение относительно:

– социально-психологических принципов формирования профессионализма, его динамики в контексте цикла профессиональной жизни и карьерно-



должностного развития служащего, акмеологических принципов профессионализма;

– разнообразных характеристик профессионализма служащих («портретов», морфологических описаний, моделей субъектов как управленческой деятельности вообще, так и специальных видов деятельности в публичном управлении);

– профессионализма как объекта оценивания в контексте управления персоналом;

– составляющих профессионализма (знаний, умений, навыков), которые формируются в процессе профессиональной учебы служащих и тому подобное [9, с. 201].

Значение профессионализма на государственной службе «растет в связи с процессом реформирования государственной службы, а также выделением особенной разновидности такого соответствия знаний, умений и навыков служащих требованиям соответствующих должностей государственной службы» [4, с. 152]. Профессиональная среда государственной службы является той частью жизненной среды личности служащего, в которой происходит его профессиональная социализация и идентификация. Данные процессы проходят достаточно противоречиво, поскольку их особенность заключается в том, что они осуществляются во вторичной форме, то есть в профессиональную среду государственной службы приходит человек, личность которого уже сформировалась. В итоге процесс профессиональной социализации становится сложной проблемой согласования уже усвоенных и многократно проверенных жизненных правил и норм с новой системой ценностей, стереотипами поведения. При этом личность начинает активно осваивать профессиональную среду, «присваивать» ее через механизм социальной идентификации путем отнесения себя к социальной группе государственных служащих.

В отечественной науке часто отождествляют понятие профессиональной социализации и профессионализации, ведь они являются взаимосвязанными и касаются одного процесса – включения индивида в профессиональную деятельность, во время которой происходит усвоение профессионального и социального опыта, самоопределения, оты-

скания своего места в обществе, а также процесс активного профессионального саморазвития и самосовершенствования, осознания своей роли в социальной и профессиональной среде. Ведь для нашего исследования необходимо наиболее полно раскрыть понятие профессионализации на государственной службе.

Профессионализм государственного служащего – это основательная профессиональная подготовка к делу, которым занимается служащий в государственном органе, непрерывное усовершенствование, повышение квалификации, самоанализ и самоконтроль, планирование времени, личная эффективность, владение инновационными, финансовыми вопросами, умение управлять персоналом и быть частью персонала, определять текущие и стратегические цели и пути их достижения, но главной является направленность личной работы и своих подчиненных на обеспечение выполнения поставленных заданий, эффективности, результативности деятельности на сегодня, завтра и в будущем [8, с. 39].

Определив составляющие профессионализма государственных служащих, исследователи выделяют разные признаки профессионализма. С. Зинченко называет такие характерные признаки профессионализма, как знание, умение, этика, мораль [11, с. 198].

О. Фаллер, исследуя потенциал карьерного роста как наличие у государственных служащих профессиональных и личностных характеристик, которые способствуют повышению их формального должностного статуса, объединяет выделенные критерии-показатели за своими сущностно-содержательными особенностями в такие основные блоки: профессиональный блок, личностный блок, индивидуальный блок, акмеологический блок [11, с. 198]. В профессиональном блоке автор выделяет профессиональную компетентность и профессиональную креативность; в личностном блоке – целенаправленность, инициативность, волю, организованность и ответственность, честность и порядочность; в индивидуальном блоке – особенности мотивации и потребности в достижениях, характеристику самооценки, характеристику ценностных ориентаций и интересы, оценку самореализации; в акмеологическом – силу личности, уровень антиципации,

уровень саморегуляции, умения принимать и реализовывать решение, уровень работоспособности.

А. Рачинский акцентирует на том, что профессионализм государственного служащего определяется через профессионализм деятельности и профессиональные способности. По его мнению, профессионализм – это в первую очередь способность государственного служащего, коллектива государственных служащих определять с учетом условий и реальных возможностей наиболее эффективные пути и способы реализации поставленных перед ними заданий в пределах нормативно определенных полномочий [10, с. 12].

Важным является определение Т. Калачевой понятия профессионализма как интегральной характеристики кадров государственной службы, достижение которого является одной из целей кадровой политики и управления кадровыми процессами [3, с. 18].

В. Цвук отмечает, что профессионализм должен стать результатом комплексного процесса профессионализации, показателем его успешности и качественной характеристикой специалиста [12, с. 260]. Для того чтобы эффективно производить работу, самостоятельно принимать компетентные творческие решения, предусматривая их последствия и обеспечивая их безусловное выполнение, государственные служащие должны быть настоящими профессионалами своего дела.

Повышение профессионализма управленцев должно базироваться на осознании духовного единства всех людей на межличностных контактах между ними. Это способ и орудия, с помощью которых реализуются деловые отношения между служащими.

В итоге отметим, что профессионализм – это не только совокупность разносторонних знаний, умений и самоорганизации личности государственного служащего в процессе его профессиональной деятельности, но и инструмент, который обеспечивает эффективность и авторитет государственной службы.

Большое значение на государственной службе приобретает профессионализм государственного служащего, который означает владение такими качествами: управленческая и юридическая образованность; владение широким спектром социально-политических и



экономических знаний; владение теоретико-методологическими, правовыми основами государственного управления и ориентация в оптимальных путях ее осуществления; общая интеллигентность и эрудированность; владение методами научного поиска и исследований; навыки научного, творческого мышления и аналитико-критичного отношения к действительности; интерес ко всему новому и современно-качественному в сфере профессиональной деятельности, науки, культуры, информации; владение государственным языком; наличие основных знаний и навыков из психологии управленческой деятельности; организационные навыки и умения работы с людьми; соблюдение высоких моральных и этических норм в общественных, производственных, межличностных отношениях.

Сегодня нет фактически ни одного вопроса организации и функционирования органов государственной власти и местного самоуправления, государственной службы в целом, какое бы не было связано с профессионализмом и компетентностью служащих [6, с. 387].

Если профессионализация – это процесс овладения необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками, адаптацией к профессиональной среде, то профессионализм становится результатом данного процесса, показателем успешности его осуществления; качественной характеристикой специалиста [12, с. 260]. Можно отметить, что профессионализм выступает и как некоторая социальная перспектива, которая в той или иной мере является доступной каждому специалисту. Одним словом, профессионализация – это становление и развитие профессионализма [12, с. 259].

Профессионализм в системе государственной службы заключается в том, что управленческие функции должны выполняться специально подготовленными специалистами, способными достичь высокой эффективности своей деятельности, органов государственной власти, разработкой программ профессиональной учебы. Профессионализм не является статическим. Он должен постоянно обогащаться и совершенствоваться как социально-управленческая категория, потому в нем выделяют личностную и деятельностную стороны. Личностную сущность профессиона-

лизма представляют знания, необходимые для осуществления государственной службы, специфическое отношение к объекту, процессу и условиям в процессе деятельности и необходимость постоянного самосовершенствования. Деятельностную сущность профессионализма представляет целый комплекс умений в правовой, управленческой, информационной, социально-психологической сферах, специфических форм организации труда, которые объективно необходимы и заданы для эффективного функционирования государства и общества. Таким образом, профессионализм государственного служащего, с одной стороны, – свойство личности, которая формируется во время деятельности (в процессе прохождения государственной службы), а с другой – результат этой деятельности, которая предусматривает наивысший уровень производительности труда [7, с. 141].

Следовательно, профессионализм служащего – это способность находить оптимальные пути и способы реализации поставленных заданий и полномочий; доскональное знание своего дела и наиболее эффективное осуществление своей служебной деятельности [2, с. 211].

Таким образом, определяя основные составляющие части профессионализма, можно говорить о профессиональной компетентности, которую часто отождествляют с самим профессионализмом. Мы считаем такое отождествление нецелесообразным, ведь понятие «компетентность» является уже понятием «профессионализм». Правильно рассматривать компетентность как высокую меру профессионализма государственного служащего, одну из важнейших сторон его профессиональной культуры. Термином «профессиональная компетентность» обычно подчеркивают высокий уровень знаний и овладения той или другой сферой служебной деятельности, глубокое понимание конкретных проблем, деловую надежность, способность безошибочно решать конкретные задания, особенно в чрезвычайных ситуациях. При этом компетентность может рассматриваться и как черта управленческой деятельности, и как признак стиля работы конкретного служащего. Профессиональная компетентность – это способность к эффективной самореализации в практической

деятельности специальных профессиональных знаний, которые обусловлены личными качествами и компетенцией [1, с. 110–113]. Профессиональная компетентность предусматривает не только результат или оценку деятельности человека, но и сам ход ее мышления и деятельности, возможные последствия конкретного способа влияния и определяется профессиональными и личными качествами индивида, кругом конкретных вопросов и проблем, которые реализуются в пределах профессиональной деятельности.

На основе вышеизложенного предлагаем собственную модель соотношения этапов профессионального развития личности государственного служащего и соответствующих компетентностей, которые обуславливают те или другие поведенческие индикаторы (рис.). Таким образом, понятия «профессионализм» и «компетентность» являются взаимосвязанными и характеризуют процесс профессионализации. Они также являются качественными показателями его успешности.

К стратегическим и главным заданиям формирования новой модели профессионализма служащих относится воспитание способности к самостоятельной ориентации в государственно-служебной деятельности на основе передовых представлений об ее назначении и социальной ценности. Государственная служба должна быть организована таким образом, чтобы для государственного служащего она имела характер реализации его личностного потенциала [5, с. 98–109].

Выводы. Таким образом, формирование новой модели профессионализма служащих возможно не только путем профессиональной социализации, но и в процессе решения тех реальных противоречий профессионального сознания, которые деградирующее влияют на личность (стандартизированный образ жизни, отчуждения, односторонние ценностные ориентации и тому подобное).

Главной установкой в формировании новой модели профессионализма служащих, особенно в процессе их подготовки, переподготовки и повышения квалификации, есть то, что данный процесс незримо формируется всей совокупностью разнообразных влияний, всем комплексом средств социализа-

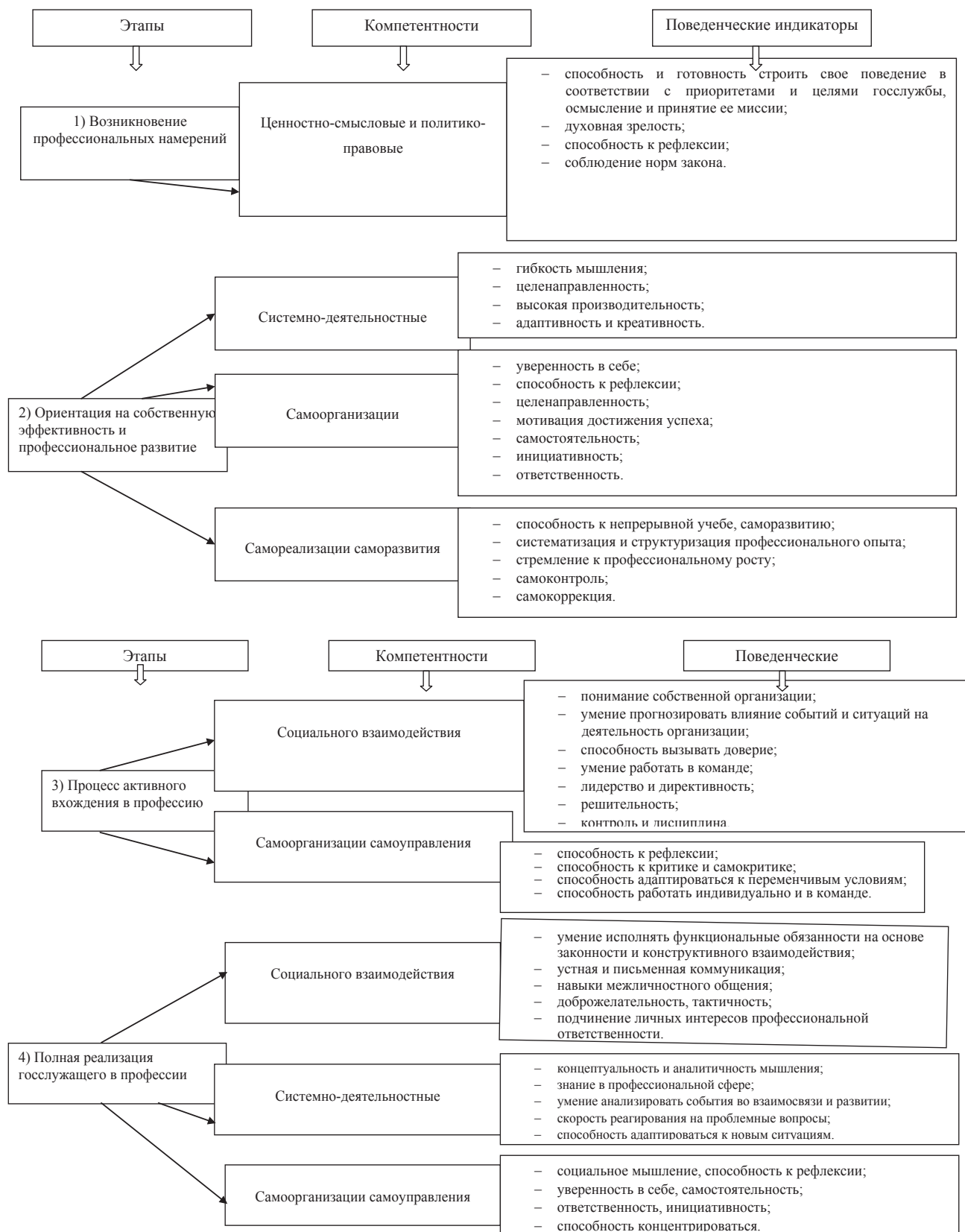


Рисунок. Соотношение этапов профессионального развития личности государственного служащего и соответствующих компетентностей



ции, в которых воплощаются лучшие традиционные качества самоотверженности, ответственности перед народом и нацией за положение общества и его граждан.

Список использованной литературы:

1. Венедиктов В. С. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців : навч. посіб. / В. С. Венедиктов, М. І. Іншин. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 212 с.

2. Державна кадрова політика: теоретико-методологічне забезпечення : монографія / В. М. Олуйко, В. М. Рижих, І. Г. Сурай [та ін.]; за заг. ред. В. М. Олуйка. – К. : Вид-во НАДУ, 2008. – 420 с.

3. Калачева Т. Г. Профессионализм государственных служащих субъекта Федерации: методологический и методический подходы к анализу проблемы : навч. посіб. / Т. Г. Калачева. – Нижний Новгород : Изд-во ВВАГС, 1998. – 189 с.

4. Лазор О. Д. Державна служба в Україні : навч. посіб. / О. Д. Лазор, О. Я. Лазор – К. : Дакор КНТ, 2007. – 472 с.

5. Мальцев В. А. Социологические аспекты развития государственной службы / В. А. Мальцев // Ежегодник 95 : Государственная служба России. – 1996. – С. 98–109.

6. Оболенский О. Ю. Державна служба : навч. посіб. / О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2006. – 472 с.

7. Олуйко В. М. Кадри в регіоні України: становлення та розвиток : монографія / В. М. Олуйко. – К. : Наук. світ, 2001. – 237 с.

8. Пирсон Б. Магистр делового администрирования : пер. с англ. / Б. Пирсон, Н. Томас. – М. : Альпина, 2002. – 306 с.

9. Провоторова Н. В. Система професійної та управлінської мотивації державних службовців як представників соціономічних професій служби : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.05 / Н. В. Провоторова. – Луганськ, 2010. – 215 с.

10. Рачинський А. П. Статус державного службовця в Україні: теоретико-правовий аспект : дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.03 / А. П. Рачинський. – К., 2000. – 20 с.

11. Фаллер О. В. Потенциал карьерного роста государственного служащего: психологические и акмеологические аспекты / О. В. Фаллер // Мирпсихологии. – 2007. – № 1. – С. 197–206.

12. Цвык В. А. Профессионализация как социальный процесс / В. А. Цвык // Вест. РУДН, Социология. – 2003, – № 4–5. – С. 258–269.

ЭВОЛЮЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О РАССМОТРЕНИИ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ СПОРОВ ПО ВНОВЬ ОТКРЫВШИМСЯ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ

Роман КОЛЕСНИК,

соискатель

Института экономико-правовых исследований
Национальной академии наук Украины

Summary

In the article the theoretical study of the history of legislation regulating commercial court review of decisions by the new circumstances. The analysis of the legal academic literature and legal acts regulating the review of decisions under the new circumstances in the commercial proceedings. Based on the research identified five stages in the development of legislation for review of decisions of the Economic Court to new circumstances since the creation of the first commercial craft to date.

Key words: economic justice, judgment, review of the decision of the court, newly discovered facts, grounds review of the decision of the court.

Аннотация

В статье проводится теоретическое исследование истории развития законодательства, регламентирующего пересмотр решений хозяйственного суда по вновь открывшимся обстоятельствам. Осуществляется анализ юридической научной литературы и нормативно-правовых актов, регламентирующих пересмотр решений по вновь открывшимся обстоятельствам в хозяйственном судопроизводстве. На основе проведенного исследования определено пять этапов развития законодательства о пересмотре решений хозяйственного суда по вновь открывшимся обстоятельствам с момента создания первых коммерческих судов до настоящего времени.

Ключевые слова: хозяйственное судопроизводство, решение суда, пересмотр решения суда, вновь открывшиеся обстоятельства, основания пересмотра решения суда.

Постановка проблемы. Пересмотр хозяйственным судом решения, определения, постановления по вновь открывшимся обстоятельствам является одним из способов проверки правильности рассмотрения дел. Эта стадия судебного процесса призвана способствовать вынесению законных и обоснованных решений, защите прав и интересов субъектов хозяйственной деятельности.

Пересмотр решений суда как специфическая стадия судебного процесса имеет давние исторические корни. Пересмотр судебных решений применялся в гражданском процессе с древнейших времен. Впервые в Древнем Риме сторонам судебного процесса было предоставлено право обжалования судебного решения в вышестоящие инстанции, последней из которых был император. Со времен Юстиниана допускалось обжалование судебных решений не более чем в трех инстанциях [1, с.140]. Однако в данном случае важен именно факт предоставления сторонам права на обжалование решения суда, что послужило толчком к раз-

витию института пересмотра решений суда, в том числе по вновь открывшимся обстоятельствам.

Состояние исследования. В литературе достаточно подробно рассматривается институт пересмотра решений суда по вновь открывшимся обстоятельствам, в частности такими учеными, как В. Беляневич [2], М. Бородин [3], И. Изарова [4], Л. Николенко [5], А. Резуненко [6], С. Степанов [7], В. Шерстюк [8] и другие. Однако дополнительного внимания требует история развития законодательства о рассмотрении хозяйственных споров по вновь открывшимся обстоятельствам.

Целью статьи является на основании анализа законодательства и научной литературы определить исторические этапы развития законодательства о рассмотрении хозяйственных споров по вновь открывшимся обстоятельствам.

Изложение основного материала. Как отмечается в литературе, история современных хозяйственных судов начинается во времена Киевской Руси: первые упоминания об особых судах