

*Калюжна Т.Г.,
кандидат філософських наук,
старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник, м. Київ*

ТИПОЛОГІЯ СТРАТЕГІЧНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ.

Проведення соціально-економічних перетворень в українському суспільстві неможливо без мобілізації інтелектуального, творчого, професійного потенціалів державної служби, значного підвищення духовно-морального рівня її суб'єктів. Державна служба в Україні повинна стати самостійним соціальним інститутом, в рамках якого могли б гідно проявитися всі необхідні для сучасної України переваги цивілізованого управління державою. Важлива роль у становленні нового типу української державної служби, на нашу думку, належить мотиваційному ресурсу державних службовців – включення в структуру ціннісних орієнтацій таких моральних переконань і принципів поведінки, які сприятимуть вихованню і формуванню у державних службовців прогресивних етичних ціннісних орієнтацій і високої моральності, адекватних потребам соціальної практики і традицій служіння Батьківщині.

У всіх розвинених країнах світу існує і розвивається інститут державної служби, ведеться цілеспрямована кадрова політика в галузі державного управління. Не є винятком у цьому плані і Україна. Однак в нашій країні інститут держслужби тільки починає складатися. Особистісний потенціал і стратегічні пріоритети потребують серйозного вивчення і надійного технологічного забезпечення.

Як відзначають вітчизняні дослідники, держслужбовці – «це люди зі сталим типом ставлення до реальності, який визначає активність і спрямованість діяльності, з чітко виробленою стратегією життєдіяльності». У свою чергу тип ставлення до соціальної реальності (в т.ч. типу світогляду) залежить від наявності сформованого соціального або соціально-політичного ідеалу.

Отже, щоб підвищити якість і ефективність діяльності держслужбовців, ми повинні враховувати не тільки їх життєвий досвід і сформовані орієнтації, а й уявлення про майбутнє життя, яке традиційно пов'язують з поняттям "стратегія життя".

Поняття "стратегія життя", з одної сторони, характеризує систему соціокультурних уявлень особистості про своє майбутнє життя, орієнтує і

спрямовує повсякденну поведінку в майбутньому, а з іншої – це спосіб свідомого планування і конструювання особистістю власного життя шляхом поетапного формування її майбутнього. Залежно від домінуючої форми активності особистості ми виділяємо кілька типів стратегії життя. З нашої точки зору, людина по відношенню до свого власного життя може послідовно займати три різні, хоча і взаємозалежні позиції: "мати" (рецептивна активність), "досягати" ("досягаюча" активність) і "бути" (творча або "екзистенційна" активність). Такий підхід, запропонований в загальних рисах Е.Фромм, отримав своє підтвердження і конкретизацію в ряді соціологічних опитувань, проведених авторами з різними категоріями опитуваних – студентами учнями та працівниками організацій. Безумовно, як і будь-яка типологія, вона має умовний характер і не виражає повною мірою всього багатства життєвих відносин особистості.

Рецептивна ("набувальна") активність є основою стратегії життєвого благополуччя, "досягаюча" активність – стратегія життєвого успіху і, нарешті, екзистенційна активність – стратегія життєвої самореалізації.

Життєве благополуччя – один з найбільш поширених типів стратегії особистості, для якого характерні такі особливості: рецептивна ("набувальна") активність і референтна (співвідносна) спрямованість споживання, перевага установки на отримання (а не на створення) життєвих благ, прагнення до комфорту і максимально повної забезпеченості життя, домінування образу стабільного і розміреного життя і т.п.

Життєвий успіх – досить поширений і привабливий тип життєвих стратегій особистості, що відрізняється такими рисами, як "досягаюча" активність і активна життєва позиція, перетворювальна спрямованість діяльності та її націленість на високі результати, здатність жити і працювати в умовах невизначеності і ризику, оригінальність та різноманітність у виборі і реалізації культурних стилів, стійка орієнтація на зовнішнє визнання і схвалення.

Самореалізація в житті – широко відомий тип життєвої стратегії, що характеризується усвідомленою і практичною установкою особистості на творчу зміну і перетворення власного життя, на її особисте самовдосконалення і саморозвиток як суб'єкта життєтворчості. Стратегії життя державних службовців і їх кар'єрне зростання визначаються насамперед типом соціальної організації різних країн.

Залежно від соціальної організації виділяються дві основні моделі державної служби: I – "сервісна", побудована на відносинах "фахівець – клієнт", і II – "патерналістська", заснована на відносинах заступництва й опіки до "підопічних" – підлеглих або рядових громадян. У тих країнах, де

державний службовець забезпечує виконання функцій державного управління за допомогою сервісної моделі, його особистісний і творчий потенціал використовується в повній мірі. На перший план виступають його професійні здібності та комунікативні навички, а також уміння працювати з різними категоріями громадян.

У країнах, де переважає патерналістська модель служби, держслужбовці знаходяться під сильним гнітом бюрократичних умовностей і "правил гри". Практично кожен крок на державній службі контролюється вищими інстанціями. Найбільшу можливість у розкритті та реалізації свого особистісного потенціалу отримують представники вищої ланки державного управління. Державна служба – системний об'єкт. Застосування системного підходу дозволяє адекватно відобразити в наукових моделях системну природу державної служби як об'єкту вивчення. Цілісність взаємодії підсистеми державної служби з її екосистемою – державою, означає, що державна служба може бути зрозуміла діалектично лише в зв'язку з іншими елементами – субсистемами, тобто в співвідношенні з системою державного управління, а не ізольовано.

Призначення державної служби як системи полягає в тому, що при будь-яких змінах всієї соціальної системи вона повинна служити стабілізуючим центром соціуму, підтримувати в суспільстві певний порядок в різних сферах людської діяльності. Такий порядок необхідний для стійкого існування соціальної системи. Порядок зазвичай досягається застосуванням юридичних законів та інших нормативно-правових актів (наказів, постанов, розпоряджень і т.п.), виконання яких гарантується відповідними органами примусу.

У якості основних підсистем держслужби як системи можна виділити: сукупність виконавчих органів державної влади, кадровий склад держслужби, утилітарно-матеріальні складові, система управління держслужбою, сукупність норм, правил, процедур, що існують в самій системі і відтворюються нею. У адекватно функціонуючій системі всі підсистеми існують відносно самостійно, в той же час передбачається наявність відкритих каналів комунікацій між ними. Система виконує свої функції за допомогою підсистем – людей, організованих в групу, в якій проведено поділ на статуси і ролі відповідно до потреб даної соціальної групи і суспільства в цілому. Державні службовці є особливою соціальнопрофесійною групою людей, наділених владними повноваженнями, які реалізуються у формі видання наказів, розпоряджень, вказівок, розпоряджень та інших актів управління, обов'язкових для громадян. Шар державних службовців виконує важливу функцію стабілізатора в суспільстві,

здійснюючи свої повноваження повільно, обережно та систематично – в кращих традиціях бюрократії, забезпечуючи тим самим плавність, поступовість соціальних змін в перехідний період суспільного розвитку, перешкоджаючи соціальному вибуху.

Отже, відмінність між зазначеними вище типами стратегій життя є досить умовною, але вона чітко розділяє життєві позиції, які займає особистість в процесі своєї життєдіяльності і у взаєминах з оточуючими її людьми.

Література

1. Гогіна Л. М. Компетенції та компетентності в державній службі України: до проблеми понятійного апарату / Л. М. Гогіна // Державне управління: теорія та практика [Електронне наукове фахове видання]. – Режим доступу : <http://www.nbuuv.gov.ua/ejournals/DUTP/2007>
2. Демедишина Н. Роль комунікативного аспекту в професійній діяльності державних службовців / Н. Демедишина // Зб. наук. пр. НАДУ ; за заг. ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – ф 4. – С. 44–79
3. Драгомирецька Н. М. Теоретичний аналіз комунікативної діяльності державного службовця : [монографія] / Н. М. Драгомирецька. – Одеса : Астропринт, 2005. – 279 с.
4. Липовська Н. А. Інтерпретація комунікативної компетентності державних службовців в психологічному дискурсі / Н. А. Липовська // Державне управління: теорія та практика [Електронне наукове фахове видання]. – Режим доступу : www.nbuuv.gov.ua/ejournals/Patp/2009_2/09lnadsu.pdf
5. Оболенський О. Професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування / О. Оболенський, В. Сороко // Вісник державної служби України. – 2005. – ф 1. – С. 20–27
6. Плотницька І. М. Українська мова в державному управлінні: теоретикометодологічний аспект : [монографія] / І. М. Плотницька. – К. : Вид-во НАДУ, 2006. – 232 с.
7. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців / В. Сороко // Вісник державної служби України. – 2003. – ф 1. – С. 65–75
8. Трубецкой А. Ю. Психология репутации / А. Ю. Трубецкой. – М. : Наука, 2005. – 291 с.