

Кочова Т.В.,

начальник навчально-методичного відділу

Запорізький центр перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів

## МІСЦЕ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В ЗАГАЛЬНІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЮ СЛУЖБОЮ

Автор досліджує систему управління державною службою як соціальним інститутом, розглядає її внутрішню побудову з виділенням та визначенням її підсистем і властивостей елементів; пропонує свою модель системи.

Ключові слова: структурно-функціональна, інформаційно-поведінкова підсистема та підсистема саморозвитку системи управління державною службою.

Стаття "Місце професійного розвитку персоналу в загальній системі управління державною службою", автор Кочова Т.В., магістр державного управління, начальник навчально-методичного відділу Запорізького центру перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Автор досліджує систему управління державною службою як соціальним інститутом, розглядає її внутрішню побудову з виділенням та визначенням її підсистем і властивостей елементів; пропонує свою модель системи.

Ключевые слова: структурно-функциональная, информационно-поведенческая подсистема и подсистема саморазвития системы управления государственной службой. Статья "Место профессионального развития персонала в общей системе управления государственной службой", автор Кочова Т.В., магистр государственного управления, начальник учебно-методического отдела Запорожского центра переподготовки и повышения квалификации кадров.

The author analyses the system of Civil service government as social institution, examines its inner structure, pick out and defines its subsystems and properties of elements; offers her own model of the system.

Key words: structure-function, information-behavioral subsystem and subsystems of self-development of Civil service government system.

The article "The place of the professional development of the staff in general system of Civil service government" the author Koshovaya T., holder of the master's degree of the state government, a head of educational-methodical department of Zaporizhyan center of retraining and increase of the personal qualification.

Багато шр з нереалізованого або неефективно проведеного за рови будівництва нової системи державної служби свідчать про недостатню досвідчалу теоретико-методологічну базу вирішення державних проблем. Тому сьогодні стає таким важливим розвиток наукового компоненту державної служби для кращого її розуміння та організації проведення Адміністративної й наступних реформ. Це завдання потребує визначення точного місця професійного розвитку персоналу в структурі загальної системи управління державною службою.

У наукових джерелах із загальної теорії управління та словникової літературі визначення системи (від грец. система - ціле, складене з фрагментів) управління здебільшого зводяться до наступного - це сукупність об'єкта, суб'єкта та пристроїв управління (комплексу засобів збору, обробки, передачі інформації та формування керувальних сигналів і команд), для якого направлена на підтримку чи покращення роботи об'єкту. Це система, в якій здійснюється функція управління [1, 2, 7, 8, 9 тощо].

У соціальних системах ця управлінська функція відбувається як певний тип взаємодії, шр існує між двома суб'єктами, один з яких у цій взаємодії знаходиться в позиції суб'єкта, а другий у позиції об'єкта управління [3, с. 57]. Основними властивостями соціальних систем є: складність, відкритість, динамізм, самоорганізація.

Державна служба відноситься до складної соціальної системи і є "державним правовим і соціальним інститутом, який здійснює в рамках своєї компетенції реалізацію цілей та функцій органів влади та управління шляхом професійного виконання службовцями своїх посадових обов'язків і повноважень, що забезпечують взаємодію держави і громадян у реалізації їх інтересів, прав і обов'язків" [6, с. 427]. Вона являє собою достатньо велику організацію з багатьма видами та напрямками діяльності, суб'єктами та об'єктами різних рівнів управління, зв'язаними внутрішніми можливостями і зв'язаними з іншими соціальними системами. В загальному вигляді система державної служби являє собою сукупність підсистем та елементів, шр взаємодіють між собою задля досягнення певних соціальних, економічних, правових, політичних, організаційних, ідеологічних цілей.

Як складне багатофункціональне соціальне явище, державна служба характеризується різними аспектами: процесуальним, структурним, організаційним, інституціональним, соціальним, шр вживає з визначення її як правового та соціального інституту, як професійної діяльності та як відношень між державою й службовцем. Зосередимося на аспекті державної служби як соціального інституту і розглянемо сутність характеру функціонування державної служби та її загальний зв'язок з іншими соціальними інститутами суспільства.

Історично сформована, стала форма організації спільної діяльності осіб, шр перебувають на службі держави, і є соціальним інститутом державної служби. В суспільстві діють різні соціальні інститути - правові, економічні, політичні, громадянського суспільства, духовної сфери тощо. Державна служба тісно пов'язана з багатьма з них, що дозволяє державі проводити певну соціальну, економічну, правову політику, а інститутам громадянського суспільства ефективно виконувати соціальний контроль за діяльністю держави та її органів, шр, у свою чергу, забезпечує демократичний характер побудови й функціонування суспільного організму.

Але виступаючи елементом суспільної структури, державна служба має ряд особливостей:

- вона представляє тільки її власну сферу професійної діяльності, яка направлена на забезпечення виконання повноважень державних органів;
- як сполучна ланка між державою та громадянином, вона покликана захищати права та інтереси громадян;
- це своєрідна форма відображення суспільних зв'язків та відношень, пов'язаних суттєво гуманності, лояльності, порядків, що існують у суспільстві;
- важливою також є її соціальна орієнтація, направлена на наблизнення конституційного ідеалу правот, демократичної держави до об'єктивної реальності;
- вона виступає носієм належної моралі, цінностей, орієнтує всіх на дотримання моральних норм, правил поведінки спільного життя [5].

Соціальна природа, зміст та призначення державної служби визначають і відповідний характер її функціонування. Функції іносять об'єктивний характер та виражають здатність до соціальних дій, це функція соціальної організації, соціальної інформації, соціальної комунікації, функція регулювання та функція контролю.

Важливою умовою нормального функціонування державної служби як системи є управління нею. Беззастово основні компоненти цієї системи управління.

Об'єктом, безумовно, є державна служба, в нашому випадку, як соціальний інститут, організація. Суб'єктом виступають органи державної влади, які свідомо та цілеспрямовано впливають на державну службу як систему з метою проведення єдиної державної політики.

Це дозволяє визначити систему управління державною службою як організаційну частину організації, діями якої здійснюється управління державною службою, і яка вирішує тільки управлінські задачі. Треба додати, що в сучасних умовах реформування як етапу на шляху до нової системи державної служби в Україні, треба розглядати систему управління як систему саморозвитку. В основу побудови такої системи покладена ідея, що система складається та діє не тільки відповідно до змісту функцій управління та характеру відносин, які лежать в основі управлінських взаємозв'язків, але й відповідно до умов, у яких формується, а також відповідно до властивих системі управління принципів її побудови, функціонування й перетворення [4, с. 31]. З огляду на останні нормативно-правові акти, нова система управління державною службою повинна мати постійний розвиток, щоб відповідати цілям і завданням держави на шляху інтеграції Європу, стратегічному оновленню всіх сфер діяльності, а не чекати команд на зміни.

Повна характеристика будь-якої системи, потребує необхідності розгляду її структури (характеристики елементів системи та зв'язків між ними), опису системних властивостей (інтегральні якості системи, її функціональні властивості, внутрішні механізми саморегуляції та розвитку), умов включення системи в зовнішнє середовище. Питання, що стосуються систем управління, у вітчизняних та зарубіжних наукових джерелах розглянуті досить детально, хоча переважна увага перед усім надається структурі управління та функціям.

Для розкриття теми, зосередимо аналіз системи управління державною службою на розгляд її внутрішньої побудови, вивчення та визначення підсистем і властивостей елементів системи, і саме професійного

розвитку персоналу органів державної влади, а також направленості зв'язків між елементами системи.

У загальному вигляді наша система управління може бути представлена моделлю на рис. 1.

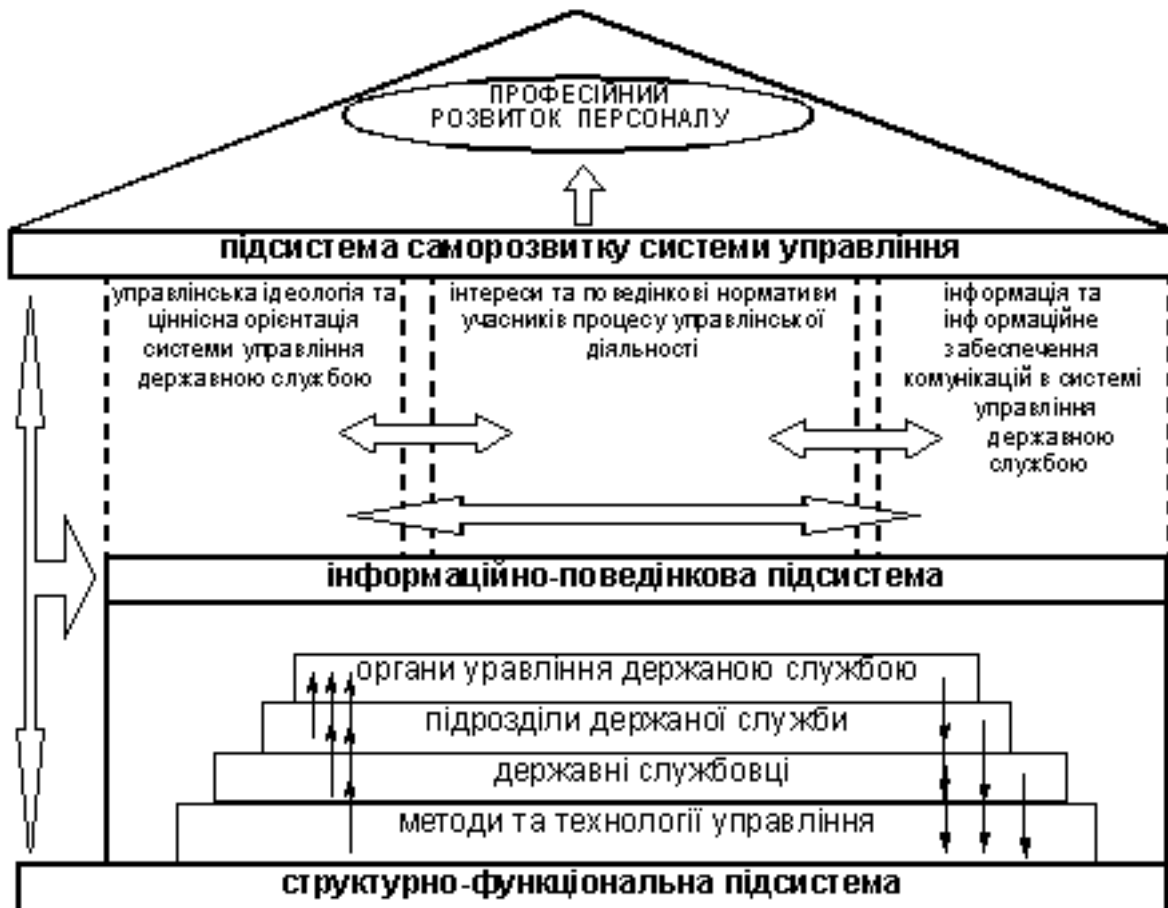
Розглядаючи державну службу як організацію, виділимо три підсистеми. Перша часто розглядається в цілому як уся система управління - це сукупність управлінських органів, підрозділів і кадрів, що виконують повсякденні на неї функції та вирішують поставлені задачі, а також сукупність методів та технологій, за допомогою яких здійснюється управлінський вплив. Назва "структурно-функціональна підсистема" відображає те, що здебільше піддається найретельнішому аналізу та опису при розкладі певних побудови та функціонування системи управління. На сьогодні розроблена достатньо глибоко та повно загальна теорія функцій управління, кадрів управління, організаційних структур управління, технологій та методів управління, зокрема, й у державному управлінні.

В теорії та організації державної служби всі ці розділи мають суттєве наукове підґрунтя, а наукові розробки функцій, методів державного управління, організаційної структури управління державною службою пройшли апробацію на практиці в реальних державних установах та організаціях органів влади.

Структурно-функціональна підсистема на певному рівні розвитку управління фактично еквівалентна системі управління в цілому, тобто виступає її основою.

Але частина, яка б не була вона важливою, ніколи не була повністю еквівалентна всьому цілому, тому й розвинута система управління не складається тільки з основної структури та функцій, додається ще і те, що робить систему життєздатною. Це друга її складова - інформаційно-поведінкова підсистема. Основні блоки її - управлінська ідеологія та ціннісна орієнтація системи управління державною службою, інтереси та поведінкові нормативи учасників процесу управлінської діяльності, інформація та інформаційне забезпечення комунікацій в системі управління державною службою.

Рис. 1. Модель системи управління державною службою



Узагалі саме ця підсистема на основі розвитку інформаційних каналів і зв'язків зводиться воедино та з'єднує в успішні функціонує системи управління ідеї організації, управлінську ідеологію, інтереси та критеріально-нормативну базу працівників управління, процедури та організацію управлінської діяльності.

Реальними формами прояву інформаційно-поведінкової підсистеми в управлінні державною службою є:

- управлінські теорії та пануюча державна управлінська ідеологія;
- формальні та неформальні відношення робітників органів державної влади з представниками зовнішнього оточення;
- рівень організаційного розвитку державної служби та рівень розвитку кожного окремого працівника;
- носії інформації, методи та технології її розповсюдження, повноваження державних службовців.

Ця підсистема менш надзвичайно розроблена і поки ще знаходиться в перехідній стадії, бо чимало чого в ній залишилось або успадковувалося з часів радянського чиновництва, як у відношенні поведінки, управлінських ідеологічних основ, так і інформаційних зрушень. Але зміни є, й тут багато ще несуте із собою нові кадри державних органів влади - магістри та спеціалісти нової генерації, які більш розуміють яна інформаційних процесів і технологій, мають відмінні від старих кадрів цінності, знавства та спокійність новітньої управлінської ідеології, приносять у свою діяльність інноваційні підходи до самої праці. В цьому напрямку розвивається нормативно-правова база державної служби - саме для укріплення цієї підсистеми прийняті закони з інформації, Кодекс поведінки державного службовця тощо.

На сьогодні у зв'язку з процесом прискореного та розширеного розповсюдження інформації у світі, суспільних перетворень та змін, синергійного ефекту, різко зростає роль саме інформаційно-поведінкової підсистеми. Стратегічні завдання розвитку державної служби орієнтують на досягнення того рівня управління, коли будуть органічно складуватися власні інтереси службовців з прагненням отримувати як окремим так і в цілому, коли стан відношень в системі буде настільки високо розвинутий, що дозволить системі краще адаптуватися до всіх змін у державі, а інформація та поінформованість службовців стануть, завдяки швидкопливній техніці та устаткуванням, органічними складовими функціонування системи управління державною службою.

В системі управління державною службою є доречним віднесення нани третьої підсистеми саморозвитку, яка обумовлено не тільки теоретичним поглибленням та розширенням змісту управління, а й об'єктивно необхідним придбанням системово управління такої нової її якості як саморозвиток, особливо в сучасних умовах. Необхідність надзвичайно розробки та становлення цієї підсистеми пов'язані Стратегією реформування системи державної служби в Україні.

Підкреслимо, що ця підсистема не еквівалентна блоку вдосконалення управління, більш того, вона принципово від нього відрізняється, бо заданий блок входить до першої підсистеми - функціонально-структурної, за якою закріплена функція вдосконалення управління як процесу. Для прояснення цієї риниці визначимо поняття "саморозвиток системи" як тип саморуку, тобто внутрішньо необхідної зміни системи, для якого характерний перехід на більш високу ступінь організації [10].

Підсистема саморозвитку системи управління державною службою відрізняє в системі такі якості як прагнення до самоудосконалення, гнучкості і адаптивності до змін, орієнтація на нововведення та прискорене введення їх у практику функціонування системи управління. Але підсистема не тільки характеризується цими якостями, вона містить у собі механізми їх відтворення, закріплення, поширення і практичного втілення, тобто механізми саморозвитку та адаптації системи управління державною службою.

Підсистема має дві складові, які реалізують певні функції та вирішують визначені задачі в загальному процесі саморозвитку. Перша складова представляє собою блок

аналітико-практичних досліджень з орієнтації системи управління на постійне вдосконалення та розвиток. Саме тут з'ясовується та забезпечується потреби системи управління в змінках у напрямку повернення, а також у регулярному відновленні.

Ця складова вирішує наступні завдання, а, як наслідок, із неск виходять відповідні функції цієї частини підсистеми.

- постійний аналіз рівня функціонування системи управління, її наявних та потенційних можливостей, також аналізу динаміки задач, що стоять перед системою управління державною службою та змінками її навколишнього середовища;

- розробка групи стимулюючих засобів, способів активізації процесів і дій, які б спонукали систему управління до самоудосконалення, а також процедур їх запуску й постійної підтримки належного рівня в системі;

- аналіз світового досвіду з тенденцій та напрямків розвитку систем управління, а також аналіз форм та методів оновлення систем управління державною службою, що використовуються.

Означений блок підсистеми саморозвитку базується на попередній підсистемі, її функціональні можливості в значній мірі визначаються рівнем розвиненості інформаційно-поведінкової підсистеми, саме її стан переважно й задає готовність до змін, адаптивність, гнучкість, мобільність тощо.

Друга складова частини підсистеми саморозвитку системи управління державною службою - це блок аналітико-практичних заходів, що забезпечують розвиток системи управління.

Найбільш суттєві задачі, які він вирішує це:

- розробка стратегічних шляхів, а далі й плану розвитку системи управління, які враховують бачення майбутнього системи управління, процедуру переходу до бажаного стану та визначення засобів забезпечення цього переходу;

- організація переходу системи управління в новий стан, яка спирається на складену програму й план переходу, розподіл завдань, функцій координатції й врегулювання діяльності суб'єктів переходу під час процесу;

- аналіз результатів переходу, осмислення досвіду пройденного шляху, отримання висновків із розвитку та роботи означеної підсистеми для подальшого врегулювання.

Найважливішим напрямком функціонування підсистеми саморозвитку системи управління державною службою є розвиток персоналу органів державної влади. Це обумовлено тим, що єдино можливою пряминою реального руху системи управління може бути тільки розвиток її кадрів:

- по вертикалі - посадове просування;

- по горизонталі - ротация зі зміною профілю робіт або робочого місця;

- у глибину - особистісний і професійний зріст, оволодіння новими компетенціями, знаннями, навчаннями, уміннями для подальшого просування по першому двом напрямкам 4, с.36.

Таким чином, розглянута схема системи управління державною службою дає уяву про цілісність і системність її як організації, де, метафорично кажучи, структурно-функціональна підсистема - це фундамент будови, який закладає міцність і сталість системи. Інформаційно-поведінкова підсистема, яка дає можливість існувати, - це "стіни, поверхні" організації, що дають будівлі зовнішню міцність та упорядковують життя всередині, а це визначає термін життєвого циклу будови.

Остання підсистема саморозвитку системи управління вінега організацію як дах споруди, що й додає їй завершеність. Як і в реальній споруді, вирішувати про найважливіше не має сенсу - усі частини залежить одна від одної. Щоб "будова" була сучасною та доречною в будь-які часи, треба приділяти увагу процесу розвитку тих, хто населяє цей "дач": саме вони відстежать коли та які необхідні заходи, щоб він вистояв та ще й був для себе та інших призначив.

Щоб система управління державною службою ефективно співувалася із структурою інших соціальних інститутів суспільства, треба індивідуально розвинути персонал органів державної влади на кожному робочому місці, забезпечити та постійно підтримувати необхідний методичний і організаційний рівень.

Розглянута тема, безумовно, потребує розгорнутого дослідження двох останніх підсистем: інформаційно-поведінкової та саморозвитку, для отримання цілісного уявлення про систему управління державною службою для подальшого її ефективного розвитку чи необхідного реформування. Важливим у цьому разурі стає тема професійного розвитку персоналу саме на робочому місці, як у первинній ланці розглянутої системи. Тема піднімає питання розгляду робочих місць державних службовців різних категорій і просяд на наявність умов та ресурсів забезпечення професійного розвитку на цих місцях.

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Антонова Е.Г. Государство как целостная система социального управления. - М.: РАГС, 1996. - 233 с.

2. Агзаманжук Г.В. Государственное управление (организационно-функциональные вопросы): Учебное пособие. - М.: ОАО "НПО" Экономика, 2000. - 301 с.  
3. Визанский О.С. Проблемы развития управления общественными производством. - М.: МГУ, 1991. - 142 с.  
4. Визанский О.С., Наулов А.И. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд. - М.: Гардарики, 1999. - 528 с.  
5. Государственная служба: теория и организация. Курс лекций. Ростов-на-Дону: "Феникс", 1998. - 640 с.  
6. Малиновский В.Я. Державне управління: Навч. посіб. - Львів: Ред.-взд. відд. "Вежа", 2000. - 558 с.  
7. Нисенко Н.Р., Машаев О.А. Системний підхід в організації державного управління: Навч. посібник / За заг. ред. Н.Р. Нисенко. - К.: Вид-во ЗАДУ, 1998. - 160 с.  
8. Социологический энциклопедический словарь / под ред. Г.В. Осипова. М.: ИНФРА-М НОРМА, 1998. 488 с.  
9. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 1998. - VIII, 453 с.  
10. Философский энциклопедический словарь. М.: ИНФРА-М, 1997. 576 с.



**УДК: [343. 541: 343. 132]: 159. 9**

*Симонів О.В.*

*старший викладач кафедри теорії та історії держави і права ЗДУ, член науково-методичної ради прокуратури Закарпатської області, методичай радник катедри*

**Психологічні особливості розслідування статей на злочинів і напрямки протидії професійній деформації слідчого**

Після того, як особа сексуального маніака-вбивці встановлена, слідчий докладно жоніє зусиль, щоб в'ясувати хід подій, що привів до вчинення сексуального злочину. У таких випадках слідчий ставлять ряд запитань соціально-психологічної спрямованості, які стосуються мотивації.

Слідчий формує відповіді такими термінами, як "стимули", "інстинкти" і т.і. Він складає перелік і проводить аналітичне узагальнення подій, що призвели до фатального результату; він звертає увагу на минулі інциденти, що проливають світло на характерологічні особливості фігурантів у справі; він приймає до уваги пом'якшувальні обставини. І дуже часто з'ясується, що просто неможливо об'єктивно в об'єктивному висновку вказати "причину" того, що відбулося.

Проблема мотивації - одна з тих, що уражає своєю складністю і, хоча кримінологи і соціальні психологи вказували її значення, між ними дуже мало згоди в тому, як підійти до вирішення цієї проблеми.

До теперішнього часу успішне розкриття та розслідування вказаних злочинів є результатом застосування переважно екстенсивних заходів - завдяки залученню значної кількості працівників правоохоронних органів.

Головне завдання цих працівників - це так зване фізичне перекриття території, де трапилась більшість випадків нападів маніака. Тому при розкритті цієї складної категорії злочинів високій рівень "волі випадку", дипломатії населення, активних дій в інформуванні населення засобами масової інформації.

При виконанні слідчих дій, а саме, по-перше, на допиті можуть зіткнутися два різних світоглядів, дві волі, два тактики боротьби, різні інтереси, нерідко зважуються для допитуваного і для інших людей.

Перемогти в цій боротьбі слідчому допомагають спеціальні навчання жоніє з області психології і тактики допиту і майстерність, що виявляється в професійних навичках ведення допиту в такій складній категорії справ як сексуальні злочини. Психологічні характеристики всіх процесуальних учасників (підозрюванець, потерпілий, свідки) допомагають слідчому правильно побудувати тактику допиту, очинити ставку, відтворити обставини і обставини події.

Слідчому важливо вплити служати різні категорії фігурантів. При допитах, особливо при дослідженні інцидентів, сексуальних питань, слідчому не потрібно робити вид зацікавленості, а для позитивного результату потрібно дійсно уважно, вдумливо слухати. І не "напружувати", щоб не "спотиснути".

Відомо, що не завжди можна досягти успіху впливаючи на людину переманюванням. Відомо, що факт присутності при переконанні. У процесі психологічного впливу особа виокремлює те в стані свідомого внутрішнього процесу при розслідуванні справ про статеві злочини.

Дуже важливо і важливо є роль слідчого на очній ставці. Він повинен підготувати і провести одну ставку таким чином, щоб одержати для кримінальної справи необхідні докази або відомості, що в остаточному підсумку приводить до встановлення істинного статевого злочинця.