

2000. 4. Ястремська О.М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади. Х., 2004. 5. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. М., 1989.

Надійшла до редколегії 23.02.06

М.І. Іншин

ПРОФОРІЕНТАЦІЙНА РОБОТА В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Неодмінною умовою підвищення ефективності державної служби є формування якісного складу державних службовців, що вимагає належного функціонування системи профорієнтаційної роботи. Роль професійної орієнтації у формуванні ефективної зайнятості населення зумовлюється тим, що науково обґрунтований і усвідомлений вибір громадянами професії створює передумови для отримання максимальних результатів від трудової діяльності. Професійна орієнтація сприяє також раціональній структурній перебудові державної служби з урахуванням реальної потреби в професіях (спеціальностях), є засобом запобігання стресовій поведінці людей, яким загрожує безробіття.

За даними наукових досліджень, професійна орієнтація впливає на збільшення продуктивності праці (залежно від галузі на 10–30 відсотків), скорочення плинності кадрів (на 20–25 відсотків), зниження аварійності та травматизму (на 35–45 відсотків), продовження періоду працездатності (на 8–10 відсотків) [1].

У науковій літературі не існує єдиної точки зору щодо сутності явища «професійна орієнтація». Так, на думку О.Я.Кібанова, професійна орієнтація – це комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на формування професійного покликання, виявлення здібностей, інтересів, придатності та інших факторів, які впливають на вибір професії або на зміну роду діяльності [2, с.269]. І.М.Назімов під професійною орієнтацією розуміє систему заходів щодо підготовки молоді до вибору професії, шляхів її набуття, а також закріплення за нею [3, с.144]. К.К.Платонов профорієнтацію визначив як систему психолого-педагогічних і методичних заходів, які допомагають кожному представнику підростаючого покоління обирати собі професію з урахуванням потреб суспільства і своїх здібностей [4, с.249].

Слід відзначити і те, що термін «професійна орієнтація» дістав нормативне закріплення. Так, у Постанові Кабінету Міністрів України від 27 січня 1994 р. № 48 вона визначена, як «комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці» [1].

На нашу думку, професійна орієнтація – це діяльність, направлена на сприяння вибору професії, яка найбільш відповідає бажанням та здібностям особи, а також потребам певної організації, ознайомлення широких верств населення з певними професіями, які існують у системі суспільного виробництва, можливістю їх одержання та характером і специфікою майбутньої праці чи служби.

Професійна орієнтація включає такі елементи: професійна інформація, професійна консультація, професійний добір, формування кадрового резерву, професійний відбір та професійна адаптація. Так, під професійною інформацією ми розуміємо систему заходів щодо накопичення і розповсюдження відомостей про зміст і перспективи сучасних професій та вимоги, що висуваються до особи, яка бажає їх набути, форми й умови оволодіння різними спеціальностями, можливості професійно-кваліфікаційного зростання, стан та потреби ринку праці, формування професійних інтересів, намірів та мотивацій особи. Професійну консультацію доцільно визначити як науково організовану систему взаємодії психолога-профконсультанта та особи, що потребує допомоги у виборі або зміні професії чи виду діяльності, на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я особи та з урахуванням потреб ринку праці. Під професійним добром ми розуміємо систему профдіагностичного обстеження особи, яка спрямована на визначення конкретних професій, найбільш придатних для оволодіння нею. У свою чергу, професійний відбір – це система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами. Професійну адаптацію доцільно визначити як комплексну систему заходів, покликаних сприяти процесу пристосування особи до психологічних та організаційно-технічних особливостей професійної діяльності на виробництві, успішному професійному становленню працівника.

Одним із напрямків профорієнтаційної діяльності є формування кадрового резерву для державної служби, який створюється для заміщення посад державних службовців, а також для просування їх по службі. Метою формування кадрового резерву є добір працівників, які мають професійні навички, що ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях і аналітичних здібностях, для прийняття та успішної реалізації управлінських рішень.

Кадровий резерв формується з: керівників і спеціалістів підприємств, установ, організацій; працівників органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; державних службовців, які підвищили кваліфікацію, пройшли стажування або за ре-

зультатами атестації рекомендовані для роботи на більш високих посадах; осіб, рекомендованих конкурсними комісіями для зарахування до кадрового резерву; випускників вищих навчальних закладів, у тому числі тих, що зараховані на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів державного управління.

До кадрового резерву зараховуються професійно підготовлені працівники, які успішно справляються з виконанням службових обов'язків, виявляють ініціативу, володіють навичками роботи на комп'ютері, мають організаторські здібності, необхідні для виконання посадових обов'язків.

Під час формування кадрового резерву забезпечується пропорційно збалансоване представництво кандидатів кожної статі з урахуванням складу працюючих у відповідних сферах управління. Зарахування працівника до кадрового резерву проводиться за його згодою. Про зарахування до кадрового резерву повідомляється керівництво за місцем роботи зарахованого працівника.

Основними науково-методичними засобами, що використовуються у професійній орієнтації, є професіографія (інформаційна, діагностична, коригуюча, формуюча) та професійна діагностика (комплекс психологічних, психофізіологічних, медичних та інших методів вивчення особи).

Основним об'єктом профорієнтаційної діяльності є зайняте та незайняте населення, у тому числі молодь, що навчається, вивільнювані працівники та особи з обмеженою працездатністю.

Профорієнтаційна робота повинна здійснюватись на таких принципах, як: комплексний характер профорієнтаційних послуг; узгодження інтересів особи та суспільства через ринок праці; діяльнісний підхід до визначення професійної придатності; рівні можливості отримання профорієнтаційних послуг громадянами України та громадянами іноземних держав, з якими Україна має відповідні угоди, незалежно від місця роботи чи навчання, віку, статі, національності, релігійних переконань; доступність професійної та іншої інформації стосовно можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання і працевлаштування; добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг усіма групами населення на гарантованому державному рівні; конфіденційний та рекомендувальний характер висновків профконсультацій та профдобору, додержання працівниками профорієнтаційних служб норм професійної етики.

До основних напрямків формування та розвитку системи професійної орієнтації в органах державної служби ми відносимо: формування правових, соціально-економічних, інформаційно-методичних, матеріально-технічних і фінансових засад розвитку державної системи професійної орієнтації, організація науково-

методичного та нормативного забезпечення її функціонування; удосконалення структури управління системою профорієнтаційних підрозділів на загальнодержавному і регіональних рівнях; комплексний підхід до роботи в сфері професійної орієнтації, посилення її соціально-економічної спрямованості; створення мережі недержавних установ і об'єднань, що надають профорієнтаційні послуги; підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців у сфері професійної орієнтації; оновлення форм і методів профорієнтаційної роботи, визначення її нормативів і стандартів на рівні сучасних вимог; організація міжнародного співробітництва в сфері професійної орієнтації з метою обміну досвідом роботи; створення, розширення та удосконалення існуючих профорієнтаційних підрозділів в органах управління державною службою; підвищення ефективності праці зайнятих професійною орієнтацією фахівців, запровадження дійових форм їх матеріального та морального заохочення.

Основними завданнями у галузі організації системи професійної орієнтації населення для державної служби є: забезпечення гарантованих Конституцією та чинним законодавством України прав громадян на працю, конкурентоздатності особи на ринку праці, вільного вибору або роду занять, зміни виду трудової діяльності, професії та місця роботи у відповідності з професійними інтересами, нахилами, здібностями, загальноосвітньою та професійною підготовкою, станом здоров'я та з урахуванням потреб ринку праці; підвищення соціальної та професійної мобільності особи, збереження її здоров'я і працездатності; сприяння гармонійному розвитку особи, оптимізації процесу її соціально-професійного становлення; стимулювання розвитку соціальної та економічної ініціативи особи, її інтелектуального та трудового потенціалу; забезпечення комплексного підходу до роботи у сфері професійної орієнтації, посилення її соціально-економічної спрямованості; формування правових, соціально-економічних, інформаційно-методичних, матеріально-технічних, кадрових і фінансових засад розвитку професійної орієнтації населення, організація науково-методичного та нормативного забезпечення її функціонування; оновлення форм і методів профорієнтаційної роботи з населенням, визначення її нормативів та стандартів на рівні сучасних вимог; розробка пакету відповідних нормативно-правових документів, необхідних для організації роботи з професійної орієнтації населення, та внесення змін до чинних законодавчих актів; вдосконалення структури управління професійною орієнтацією молоді, яка навчається, незайнятого і зайнятого населення, осіб з обмеженою працездатністю; створення, розширення та удосконалення існуючих профорієнтаційних підрозділів у системі освіти, соціальних службах для молоді, державній службі зайнятості, на

підприємствах, в організаціях, установах соціального захисту населення та охорони здоров'я; створення сприятливих умов для розвитку мережі недержавних установ і об'єднань, що надають профорієнтаційні послуги; підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців у сфері професійної орієнтації населення; підвищення ефективності праці зайнятих професійною орієнтацією населення фахівців, запровадження дійових форм їх матеріального і морального заохочення; організація міжнародного співробітництва у сфері професійної орієнтації населення з метою обміну досвідом роботи.

Система професійної орієнтації населення для державної служби виконує функції у галузі профорієнтаційних послуг та психологічної підтримки громадян, інформаційно-методичної роботи, координаційної і науково-дослідної діяльності.

Управління системою професійної орієнтації населення для роботи в органах державної служби безпосередньо здійснюють: Головне управління державної служби, управління державної служби Головного управління державної служби в Автономній Республіці Крим, областях, мм. Києві та Севастополі, Координаційна рада з питань державної служби, Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, Громадська колегія при Начальникові Головного управління державної служби України, міністри, керівники державних комітетів та інших центральних органів виконавчої влади, керівники державних органів усіх рівнів, працівники по роботі з персоналом. Однак, в нормативних документах, які регулюють діяльність вище приведених органів відсутнє закріплення профорієнтаційної роботи як одного із їх завдань, функцій чи обов'язків. Звідси, приймаючи до уваги те, що ефективність добору кадрів на державну службу багато в чому залежить від правильно організованої та здійснюваної професійної орієнтації, пропонуємо в Положенні про Головне управління державної служби України, Типовому положенні про управління державної служби Головного управління державної служби в Автономній Республіці Крим, області, мм. Києві та Севастополі, Положенні Про Координаційну раду з питань державної служби при Президентові України, Положенні про Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, Положенні про Громадську колегію при Начальнику Головного управління державної служби, Типовому положенні про кадрові підрозділи нормативно закріпити, що діяльність з профорієнтації населення є одним з їх завдань, функцій та обов'язків.

Підводячи підсумок, необхідно відзначити, що професійна орієнтація набуває максимальної дієвості тоді, коли кількість осіб, які бажають здійснити вибір тієї чи іншої професії, перевищує кількість наявних вакантних місць. Це відбувається при високому

престижі професії державного службовця, що, на жаль, є тільки бажаною перспективою.

Список літератури: 1. Про Концепцію державної системи професійної орієнтації населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 січня 1994 р. № 48 // Урядовий кур'єр. 1994. 4 лютого. 2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М., 1997. 3. Назимов И.Н. Профориентация и профотбор в социалистическом обществе. М., 1971. 4. Платонов К.К. Проблемы способностей. М., 1972.

Надійшла до редколегії 04.05.06

С.А. Кулинич

ПРИНЦИПИ, СТАДІ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕДУР В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ

Органи прокуратури як частина державного апарату діють на базі вироблених практикою та узагальнених теорією основних *принципів* державницької діяльності, у тому числі й управлінської. Однак процедурно-управлінська діяльність органів прокуратури базується не лише на загальних принципах управління, для неї характерні особливі так звані спеціальні принципи, оскільки метою управлінських процедур в органах прокуратури є упорядкування та приведення до єдиних стандартів подібних за змістом та формою управлінських дій в органах прокуратури, з одного боку, та створення необхідних умов для забезпечення реалізації прав, свобод та інтересів всіх учасників управлінських процедур, – з іншого.

Незважаючи на те, що означена тематика не була ще предметом детального вивчення й аналізу, деякі її аспекти частково були висвітлені у наукових працях В.Б.Авер'янова, Г.В.Атаманчука, М.В.Косюти, Б.М.Лазарева, М.І.Мичка, Ю.О.Тихомирова, М.К.Якимчука та інших вчених. *Метою* цієї статті є удосконалення теоретико-правових засад провадження управлінських процедур в органах прокуратури. *Завданням* – визначення поняття, системи та видів принципів управлінських процедур в діяльності органів прокуратури. *Наукова новизна* статті визначається тим, що в ній вперше здійснено класифікацію принципів управлінських процедур в діяльності органів прокуратури, з'ясовано їх загальні ознаки, сутність та особливості.

Вважаємо доцільним *принципи управлінських процедур* в діяльності органів прокуратури визначити як керівні правила, основні положення і норми, які закріплені у правовій формі, визначають межі дозволеної та обов'язкової поведінки їх учасників.

Систематизація принципів управлінських процедур в діяльності органів прокуратури ґрунтується на пізнанні їх закономірностей. Принципи, по суті, і формуються для створення умов реалізації об'єктивних вимог та закономірностей здійснення управлін-