



Сіцинський А. С.,
старший науковий співробітник
Науково-дослідного інституту
Державної прикордонної служби
України, кандидат педагогічних наук

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРИНЦИПИ КІЛЬКІСНОГО ВИМІРУ РІВНЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

В умовах подальшої докорінної перебудови всіх сторін життя суспільства, розбудови української держави і утвердження її на світовому рівні надзвичайно гостро постає проблема професіоналізму в усіх сферах управління. Все це вимагає інноваційного підходу до підготовки та навчання керівників, зумовлює впровадження нових управлінських технологій, передбачає зміну нормативних вимог до керівників, до їх управлінської компетентності, здатності орієнтуватися в зростаючих інформаційних потоках, уміння створювати працездатні групи людей. Адже саме від цього залежить ефективність усього державного управління як практичного, організуючого і регулюючого впливу держави на суспільну життєдіяльність людей з метою її упорядкування, збереження або перетворення¹. Зважаючи на сказане, метою цієї статті ми визначили розкрити методологічні принципи кількісного виміру рівня професіоналізму державного службовця.

Слід зазначити, що ефективність виконання службовцями державних структур посадових обов'язків визначається в першу чергу *рівнем їх професіоналізму*. Цим пояснюється необхідність та актуальність досліджень, направлених на всебічне вивчення динаміки *процесів професіоналізації*, що відбуваються в різноманітних підсистемах сфери державної діяльності. Моделювання таких процесів неможливе, якщо відсутні статистичні масиви вимірюваних значень рівнів професіоналізму на випадкових вибірках респондентів. Таким чином, розробці математичної моделі професіоналізації неминуче передуює вирішення проблеми кількісного виміру та оцінки рівня професіоналізму індивіду. У статті розглянуті основні аспекти цієї проблеми.

Змістовне вивчення проблематики професіоналізму містить такі основні питання:

1. Формулювання основних понять та визначень.
2. Виділення вектора станів професіоналізації та відповідного цим станам вектора рівнів професіоналізму.
3. Вибір шкали виміру рівнів професіоналізму.
4. Упровадження критеріїв та показників професіоналізму. Проведення експертизи відносної значимості (важливості) критеріїв та аналітична побудова на її основі узагальненого (інтегрального) показника професіоналізму у вигляді лінійного згортку критеріїв.
5. Розробка інструменту кількісного виміру рівня професіоналізму індивіда на множині показників, що розглядаються.
6. Експериментальне дослідження, що полягає в безпосередньому вимірі значень показників професіоналізму й підрахунку рівня професіоналізму респондента на отриманому лінійному згортку. Набір експериментальних даних на множині респондентів.
7. Узагальнення та аналіз експериментальних даних апаратом теорії ймовірностей та математичної статистики. Отримання розподілу рівнів професіоналізму та розробка на їх

¹ Державне управління: Словн.-довід. / Уклад.: В. Д. Бакуменко, Д. О. Безносенко, І. М. Варзар, В. М. Князев, С. О. Кравченко, Л. Г. Штика; За заг. ред. В. М. Князева, В. Д. Бакуменка. – К.: Вид-во УАДУ, 2002. – С. 63



основі стохастичної моделі процесу професіоналізації, що відбувається у досліджуваній підсистемі.

8. Розробка практичних рекомендацій щодо застосування отриманої недетермінованої моделі в прогностичних цілях й для вдосконалення діючої підсистеми.

У цій статті охоплені перші п'ять із перерахованих питань. Наведемо їх стислий виклад.

У наявній науковій літературі автору не зустрічалось визначення професіоналізму із соціально-психологічної точки зору. Навіть в деяких наукових джерелах² наведено досить специфічне та вузьке трактування цього поняття: це “слово, характерне для тієї або іншої професії”, яке “зберігає діалектичні риси району побутування”. Більш предметно визначені поняття “професія”³ та “професіонал”⁴. Це, останнє, виражено найбільш ёмко й відповідає нашим первинним інтуїтивним уявленням: “людина, яка обрала що-небудь постійне та основне своїм заняттям, професією; спеціаліст, знавець своєї справи”.

У подальшому будемо дотримуватися таких визначень:

професіоналізм - якість індивіду, яка здобувається ним у процесі спеціальної підготовки (навчання), наступної самоосвіти та самовдосконалення впродовж багаторічної трудової діяльності і реалізується в повсякденній праці за обраною професією оптимальним способом для досягнення поставленої мети;

процес професіоналізації – це послідовний у часі розвиток професіоналізму індивіду при проходженні ним державної служби та становлення як спеціаліста, який характеризується певним рівнем кваліфікації за обраною професією.

Професіоналізація особистості відбувається під впливом чисельних факторів, що містять детерміновану й недетерміновану складові, й на сукупності індивідів не може розглядатися інакше як випадковий процес із випадковими можливими наслідками за досягнутим ними рівнем професіоналізму за фіксовані проміжки часу. Цими наслідками визначається вектор станів процесу професіоналізації – множина

$$\{Y_0, Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_5\}, \quad (1)$$

де позначено:

Y_0 – початковий стан, в якому індивід обирає професію та реалізує вступ до навчального закладу;

Y_1 – стан професіоналізму, характерний для індивіду після завершення навчання та початковому періоду його роботи за професією;

Y_2 – стан професіоналізму, властивий індивіду через декілька років роботи як завершення його неповної адаптації, пристосування до професії; еталонна модель фахівця вимальовується поки що фрагментарно, задані ззовні норми професії опановані ще не повністю;

Y_3 – стан професіоналізму, в якому індивідом досягається досконала, повна адаптація до професії, його гармонізація з нею;

Y_4 – стан професіоналізму, коли державний службовець не лише вільно володіє своєю професією, але йому ще й властивий потяг завжди вносити щось своє та нове, використовуючи, комбінуючи йому рекомендоване;

Y_5 – стан професіоналізму як збагачення державним службовцем раніш до нього

² Большая советская энциклопедия. Т. 21. – М.: Сов. Энцикл., 1975. – С. 144

³ Там само. – С. 155

⁴ Там само. – С. 264



сформованого досвіду професії, що виявляється у формі творчості; індивід намагається удосконалити щось у професії, збагатити професію, її соціальну або предметну норму.

Кожному з елементів множини (1) – станам Y_i поставимо у відповідність деякий цілком визначений рівень професіоналізму y_i , щоб було:

$$Y_0 \leftrightarrow y_0, Y_1 \leftrightarrow y_1, Y_2 \leftrightarrow y_2, Y_3 \leftrightarrow y_3, Y_4 \leftrightarrow y_4, Y_5 \leftrightarrow y_5 \quad (2)$$

При цьому природно покласти $y_0 = 0$, а значення останніх y_i ,

$i = 1, \bar{5}$ регламентувати інтервалами психофізичної шкали Харингтона⁵, [1, с. 36], що зазвичай використовується в дослідженнях подібного роду.

Призначення названої шкали полягає в установленні відповідності між психофізіологічними та кількісними оцінками перемінних, що прийняті в задачах, які розглядаються⁶. Подібне теоретичне обґрунтування та опис шкали Харингтона міститься і в інших роботах⁷. Тут обмежимося тим, що наведемо табл. 1 відповідності станів Y_i професіоналізації та інтервальних оцінок y_i професіоналізму у цій шкалі.

Таблиця 1

Психофізична оцінка	Стан професіоналізації Y_i	Інтервальна оцінка рівня професіоналізму y_i
відмінно	постпрофесіоналізм	(0,8, 1,0]
дуже добре	нео професіоналізм	(0,63, 0,8]
добре	суперпрофесіоналізм	(0,378, 0,63]
задовільно	професіоналізм	(0,20, 0,37]
погано	допрофесіоналізм	(0, 0,20]

Зауважимо, що градація станів відповідає прийнятим психофізіологічним нормам, що виражаються емоційними ступенями бажаності. Тому шкала Харингтона ще називається “шкалою бажаності”. Кількісне представлення професіоналізму індивіду у відмітках шкали Харингтона потребує “прив’язки” до системи критеріїв X_j та підмножині показників x_{jk} за тими критеріями, якими достатньо повно та адекватно виражається досліджувана кількісна ознака. Обґрунтування та розробка множини $\{X_j(x_{jk})\}$, без перебільшення, являється для різних структурних одиниць, в яких протікає процес професіоналізації, елементи X_j ; їх складові x_{jk} можуть мати різне змістовне наповнення.

Так, проведене автором спеціальне дослідження цього питання стосовно професіоналізації офіцерів управлінських структур Державної прикордонної служби України (ДПСУ) дозволило виділити основний параметричний вектор критеріїв та показників професіоналізму у вигляді:

$$\{x(x_{11}, \dots, x_{14}), x(x_{21}, \dots, x_{25}), x(x_{31}, \dots, x_{35}), x(x_{41}, \dots, x_{45})\}, \quad (3)$$

Критерії $X_j, j =$ та часткові показники x_{jk} визначалися на основі групової багатоступінної експертизи за методом Дельфі⁸ на матеріалах вивчення та аналізу наявних наукових праць по проблемі, що вивчається, та узагальнення досвіду колективного досвіду профільних кафедр НА ДПСУ та академії МВСУ, перелік елементів вектора (3) показаний в табл. 2. Для

⁵ Harrington E.C. Industr. Quality Control, 1965, 21, № 10.

⁶ Адлер Ю.П., Маркова Е.В., Грановский Ю.В. Планирование эксперимента при поиске оптимальных условий. – М.: Наука, 1976. – 297 с.

⁷ Там само.; Harrington E.C. Industr. Quality Control, 1965, 21, № 10.

⁸ Евламов Л.Г., Кутузов В.А. Экспертные оценки в управлении. – М.: Экономика, 1978. – 133 с.



оцінки відносної важливості (значущості) критеріїв X_j професіоналізму застосовувалася експертиза, що використовується для проблем 1-го класу та метод парних порівнянь⁹. Перевагою експертного оцінювання парним порівнянням об'єктів перед методом ранжування є його безумовне теоретичне обґрунтування фундаментальними теоремами Перона-Морінштерна. Крім цього, в методі парних порівнянь повністю виключено жорстку умову транзитивності, що накладається на порівнювані об'єкти.

Додаток 2

Основні критерії та показники професіоналізму держслужбовця

№ з/п	Назва критерію X_j	Показники професіоналізації x_{jk} за критерієм X_j
I	соціально – побутовий, X_1	1. Сімейний стан, склад сім'ї (x_{11}) 2. Облаштованість побуту (x_{12}) 3. Загальний стан здоров'я офіцера (x_{13}) 4. Наявність шкідливих звичок та захоплень (x_{14})
II	мотиваційно-дисциплінарний, X_2	1. Інтерес до виконуваної роботи (x_{21}) 2. Відданість дорученій справі і почуття відповідальності за її виконання (x_{22}) 3. Ініціативність (x_{23}) 4. Самодисципліна у виконанні службових обов'язків (x_{24}) 5. Комунікабельність (x_{25})
III	критерій інтелектуальності, X_3	1. Компетентність (x_{31}) 2. Креативність, здатність до аналітичного, конструктивного мислення та логічних побудов (x_{32}) 3. Самокритичність (x_{33}) 4. Здатність до оперативного прийняття рішень (x_{34}) 5. Здатність до прийняття раціональних рішень (x_{35})
IV	освітньо-послужний, X_4	1. Рівень професійної освіти (x_{41}) 2. Відповідність базової освіти займаній посаді (x_{42}) 3. Загальний стаж роботи (x_{43}) 4. Стаж державної служби (x_{44}) 5. Просування по службі (x_{45}) 6. Займаний рівень управлінської ланки (x_{46})

Після виконання процедури експертизи отримана зведена матриця A парних порівнянь критеріїв X_j у вигляді:

$$A = \begin{pmatrix} 1 & 1/15 & 0 & 1,2 \\ 29/15 & 1 & 0 & 1,4 \\ 2 & 2 & 1 & 2 \\ 0,8 & 0,6 & 0 & 1 \end{pmatrix}, \quad (4)$$

⁹ Евламов Л.Г., Кутузов В.А. Экспертные оценки в управлении. – М.: Экономика, 1978. – С. 37-38, 78-90



складено її *характеристичне рівняння* –

$$(1-\lambda)^4 - 1,9288889(1-\lambda)^2 + 1,4666667(1-\lambda) = 0 \quad (5)$$

та обчислено максимальне власне число матриці A : $\lambda_{\max} = 2,6747123$ (корінь рівняння (5)).

Знайдене значення λ_{\max} використовувалося в наступному розрахунку координат *власного вектора* матриці A із системи лінійних однорідних рівнянь

$$\left. \begin{aligned} -1,6747123 k_1 + 0,06666666 k_2 + 1,2 k_4 &= 0 \\ 1,9333333 k_1 - 1,6747123 k_2 - 1,6747123 k_3 + 1,4 k_4 &= 0 \\ 2 k_1 + 2 k_2 - 1,6747123 k_3 + 2 k_4 &= 0 \\ 0,8 k_1 + 0,6 k_2 - 1,6747123 k_4 &= 0 \end{aligned} \right\} \quad (6)$$

Система (6) має нескінченну множину рішень. Однозначність значень координат k_j , що приймаються ваговими коефіцієнтами значимості критеріїв X_j , досягається за рахунок приєднання до цієї системи нормуючої умови

$$k_1 + k_2 + k_3 + k_4 = 1 \quad (7)$$

У цьому випадку спільне рішення рівнянь (6), (7) дає:

$$k_1 = 0,1015; k_2 = 0,2251; k_3 = 0,5443; k_4 = 0,1291 \quad (8)$$

Узгодженість колективного експертного оцінювання вагових коефіцієнтів (8) як наслідок (4) була підтверджена обчисленням дисперсійного коефіцієнта конкордації W^{10} . Отримане значення $W = 0,82$ показує досить високий ступень узгодженості думок експертів.

На основі (8) методом лінійного згортання¹¹ формуємо єдиний багатокритеріальний (узагальнений, інтервальний) показник рівня професіоналізму y_n державного службовця –

$$y_n = 0,1015X_1 + 0,2251X_2 + 0,5443X_3 + 0,1291X_4 \quad (9)$$

Лінійна функція (9) рівня професіоналізму являється *основною робочою формулою* для оцінки професіоналізму індивіду за вимірюваними значеннями показників x_{jk} у бальних шкалах може буди з успіхом застосований спосіб адресного анкетування на спеціально розробленому блоці анкет оцінок та самооцінок. Приклади таких анкет містяться, зокрема, в праці Евламова Л.Г. та Кутузова В.А.¹²

Оцінка індивіду в цілому за кожним критерієм X_j , що входить у рівняння (9), виконується за формулою:

$$X_j = 1/n_j \sum x_{jk}, \quad (10)$$

де n_j – кількість показників критерію, що розглядається, x_{jk} – оціночний бал конкретного показника.

Інтервал можливих значень критерію X_j обмежений нерівностями

$$1/n_j \sum \min \{x_{jk}\} \leq X_j \leq 1/n_j \sum \max \{x_{jk}\} \quad (11)$$

з яких бачимо, що ліва границя інтервалу є середнє арифметичне з мінімальних бальних оцінок за всіма показниками критерію X_j , а права – із максимальних.

Зауважимо, що деталізація показників x_{jk} , їх конкретне наповнення та застосовані

¹⁰ Евламов Л.Г., Кутузов В.А. Экспертные оценки в управлении. – М.: Экономика, 1978. – С. 83

¹¹ Краснощеков П.С. Математические модели в исследовании операций. – М.: Знание, 1984. – С. 28

¹² Евламов Л.Г., Кутузов В.А. Экспертные оценки в управлении. – М.: Экономика, 1978. – 133 с.



бальні шкали припускають варіювання в широкому діапазоні для різноманітних підсистем та структур державної сфери діяльності. Тому тут має сенс говорити лише про анкетний принцип вимірювання значень показників x_{jk} , обмежившись для його ілюстрування дидактичними прикладами. Так, в табл. 3 показане оцінювання мотиваційно-дисциплінарного критерію X_2 , застосоване автором стосовно співробітників управлінських структур ДПСУ (показник x_{25} замінено на специфічний для офіцерів).

Таблиця 3

Оцінювання в балах мотиваційно-дисциплінарного критерію

Інтерес до служби x_{21}			Віданість дорученій справі та відповідальність за його виконання x_{22}					
відсутній	на рівні службових обов'язків	на рівні творчості	не має заохочень за рік	не більше одного заохочення за рік	більше одного заохочення за рік			
0	1	2	0	1	2			
ініціативність x_{23}			самодисципліна x_{24}			вірність присязі та військовому обов'язку x_{25}		
безініціативний	старанний	ініціативний	потребує постійного контролю	потребує епізодичного контролю	не потребує контролю	рутинна плінність служби	учасник бойових дій	має урядові нагороди
0	1	2	0	1	2	0	1	2

Оцінки конкретного респондента за критерієм X_2 визначаються членами експертної групи в результаті співбесід з його безпосереднім начальником, товаришами по службі та представниками відділу кадрів. При цьому бальні оцінки різних опитаних осіб за тим самим показником, що характеризує об'єкта, можуть не співпадати. Тоді їх слід усереднити. Проте, в усіх випадках за критерієм X_2 відповідно до (11) буде $0 \leq X_2 \leq 2$ для будь-якого індивіду.

Найбільш складним питанням є методична розробка анкетного виміру показників за критерієм інтелектуальності X_3 . Із всіх показників за цим критерієм лише компетентність x_{31} (табл. 2) представлена в науковій літературі¹³ достатньо аргументованим та ясным способом її оцінювання. В вищезгаданій праці наведено й формулу, й відповідні анкети для підрахунку компетентності. Інші показники в наукових джерелах не висвітлені, тому доцільно, хоча б фрагментарно, на них зупинитися.

Для визначення показника креативності x_{32} індивіду необхідна розробка спеціальної анкети. З цією метою можна використати стандартні психодіагностичні методики оцінки інтелекту (МЛЮ-АМ, Г. Дж. Айзенка, РАВЕНА та ін.), в доповнення до яких бажано передбачати завдання математико-логічного змісту. Останні повинні враховувати специфіку цієї державної структури, стосовно якої досліджується процес професіоналізації. Приблизна побудова індивідуальної анкети креативності для військовослужбовців ДПСУ виконана автором та наведена в табл. 4.

¹³ Евламов Л.Г., Кутузов В.А. Экспертные оценки в управлении. – М.: Экономика, 1978. – С. 31



Додаток 4

Анкета виміру показника креативності респондента

Зміст запитання тесту	Правильна відповідь
1. Сума двох чисел дорівнює нулю. Що це за числа?	протилежні за знаком або нулі
2. В якому випадку виконується рівняння $\frac{1}{2}(a+b) = \sqrt{ab}$, якщо $a > b$; $b > 0$?	у випадку $a = b$
3. Вставити пропущенні числа: $\frac{16}{32} \frac{15}{33} \frac{17}{31} \frac{14}{34} \frac{\quad}{\quad}$	$\frac{18}{30}$
4. В урні 3 білих та 5 чорних куль. Яка ймовірність всліпу витягти першою білу кулю?	$\frac{3}{8}$
5. Написати всі варіанти заміщення двох різних посад трьома можливими кандидатами А, В, С.	АВ, АС, ВС, ВА, СА, СВ

Показані в табл. 4 завдання припускають однозначне оцінювання: 0 балів у випадку неправильної відповіді й 2 бали за правильну відповідь.

Самокритичність респондента x_{33} вимірювалася на основі самооцінки індивіду, якому пропонувалося підкреслити в табл. 5 відповідь, яка його влаштовує. На отриману від респондента відповідь потім накладалася еталонна таблиця з проставленими балами та здійснювалося їх підсумовування. Знайдена сума приймалася вимірюваним значенням показника x_{33} респондента. Можливі значення цього показника обмежені нерівностями: $0.7 \leq x_{33} \leq 1.0$.

Додаток 5

Анкета виміру показника самокритичності

Запитання анкети	відповідь респондента		
	намагаюся знайти собі виправдання	негативно	не виправдовуюся, навіть якщо правий
1. Як Вами сприймається дисциплінарне стягнення в тій чи іншій його формі з боку старшого начальника?	0,2	0,15	0,25
2. Чи критично Ви оцінюєте свої керівні дії стосовно підлеглих?	завжди 0,15	не завжди 0,2	не замислювався над цим 0,1
3. Чи влаштовує Вас Ваш власний характер?	так 0,2	ні 0,2	не завжди 0,25
4. Чи бувають у Вас каяття совісті з приводу здійснених в минулому вчинків та дій?	не хочу обговорювати цю тему 0,15	так 0,15	ні 0,15
5. Чи вважаєте Ви, що з обов'язками Вашого начальника Ви змогли справлятися успішніше?	ні 0,1	не впевнений 0,15	так 0,1



Найбільш складним та неординарним питанням, на думку автора, слід вважати оцінку показників x_{34} , x_{35} оперативності та раціональності рішень, що приймаються індивідом. У будь-якому випадку для офіцера-управлінця ДПСУ ці показники – одні з ключових, затребувані специфікою його служби. Будучи похідними від перших трьох компонент x_{31} , x_{32} , x_{33} , критерію інтелектуальності, показники x_{34} , x_{35} , в той же час багато в чому залежать від здобутого протягом служби досвіду офіцера щодо дій в аналогічних або схожих ситуаціях. Крім того, здатність до оперативності та раціональності зумовлена внутрішніми психофізичними властивостями індивіда. Останнє вперше експериментально було досліджено англійським психологом У. Хіком, який показав лінійну залежність часу психічної реакції суб'єкта та інформації, що міститься в отриманому ним повідомленні. Така залежність була підтверджена в роботах інших дослідників¹⁴. Проте, коефіцієнти наведених ними лінійних форм виявилися суттєво різними, що залишає в цій галузі багато неясних питань.

На основі результатів із¹⁵ та тестування щодо розпізнавання образів, виконаних нами на представницькій вибірці респондентів, для сумарного показника оперативного та раціонального прийняття рішень (із достатньою для практичних цілей точністю) прийнятна ергодична формула:

$$x_{34} + x_{35} = 0,5 (x_{31} + x_{32} + x_{33} + x_{43} + x_{44}) \quad (12)$$

де x_{43} , x_{44} – бальні оцінки по загальному стажу роботи та стажу державної служби (для офіцерів – за стажем військової служби взагалі та тривалості служби в системі ДПСУ); x_{31} – бальна оцінка компетентності, що виставляється за методикою [3]; x_{32} , x_{33} – оцінки на основі анкет, що показані в табл. 4, 5.

Зауважимо, що професіоналізм, за визначенням, – якісна ознака. Отже, кількісно може бути вимірний виключно присвоєнням респонденту балів (або рангів) спеціалістами експертної групи на сукупності прийнятих показників. Звідси ясно, що єдиним інструментом вимірів у цьому випадку залишається набір анкет в тій або іншій формі їх реалізації, аналогічних тим, що наведені вище. Разом з тим, і це слід підкреслити особливо, вимір анкетного матеріалу респондента експертними оцінками в бальних шкалах не є рівнозначним: ціна (достоїнство) балів, що виставляються, по показниках різних критеріїв X_j лінійної функції (9), за правило, неоднакова. Неврахування зазначеної обставини нерідко слугує джерелом принципів помилок у розрахунках. Щоб уникнути цього, завжди необхідно редукувати бальні оцінки в деякій єдиній шкалі. Завершуючи статтю, зупинимось на цьому питанні і наведемо розрахункову формулу редукції вимірів у шкалу Харингтона.

Для здійснення редукції необхідно мати таблицю відповідності між рівневими інтервалами шкали Харингтона та бальними інтервалами шкал критеріїв професіоналізму. Така таблиця утворюється діленням інтервалу (11) можливих значень критерію X_j на p рівних інтервалів. Зокрема, по виконаному автором дослідженню щодо ДПСУ відповідність інтервалів показано в табл. 6.

¹⁴ Яглом А.М., Яглом И.М. Вероятность и информация. – М.: Наука, 1973. – С. 119

¹⁵ Яглом А.М., Яглом И.М. Вероятность и информация. – М.: Наука, 1973. – 418 с.



Додаток 6

Відповідність інтервалів шкали Харингтона та бальних шкал критеріїв професіоналізму керівного складу ДПСУ

шкала Харингтона	шкала X_1	шкала X_2	шкала X_3	Шкала X_4
(0,8 – 1,0]	(1,6 – 2,0]	(1,6 – 2,0]	(2,02 – 2,4]	(4,2 – 5,0]
(0,63 – 0,8]	(1,2 – 1,6]	(1,2 – 1,6]	(1,64 – 2,02]	(3,4 – 4,2]
(0,37 – 0,63]	(0,8 – 1,2]	(0,8 – 1,2]	(1,26 – 1,64]	(2,6 – 3,4]
(0,2 – 0,37]	(0,4 – 0,8]	(0,4 – 0,8]	(0,88 – 1,26]	(1,8 – 2,6]
(0,0 – 0,2]	[0,0 – 0,4]	[0,0 – 0,4]	[0,5 – 0,88]	[1,0 – 1,8]

Редукційна формула виводиться досить елементарно застосуванням відомої формули ділення відрізка в даному відношенні¹⁶. Пропускаючи висновок, наведемо остаточний результат:

$$\bar{X}_j = \frac{\bar{X}_j^{(1)} \cdot (X_j^{(2)} - X_j) + \bar{X}_j^{(2)} \cdot (X_j - X_j^{(1)})}{X_j^{(2)} - X_j^{(1)}}, \quad (13)$$

де X_j – вимірюване в балах та підраховане за формулою (10) значення критерію професіоналізму індивіду; $X_j^{(1)}$, $X_j^{(2)}$ – ліва та права границі інтервалу бальної шкали, в який попадає значення X_j ; $\bar{X}_j^{(1)}$, $\bar{X}_j^{(2)}$ – ліва та права границі шкали Харингтона, що відповідають границям $X_j^{(1)}$, $X_j^{(2)}$; \bar{X}_j – значення критерію за шкалою Харингтона.

Обчислені за формулою (13) значення \bar{X}_j підставляємо замість X_j у рівняння (9). Тим самим знаходимо рівень професіоналізму респондента в психофізичній шкалі.

Наведемо приклади розрахунків.

Нехай, для визначеності, $X_1 = 1,5$; $X_2 = 0,6$; $X_3 = 0,915$; $X_4 = 2,14$ у бальних шкалах. Тоді за формулою (13) та табл. 6 будемо мати:

$$\begin{aligned} \bar{X}_1 &= \frac{0,63 \cdot (1,6 - 1,5) + 0,8 \cdot (1,5 - 1,2)}{1,6 - 1,2} = 0,7575, \\ \bar{X}_2 &= \frac{0,2 \cdot (0,8 - 0,6) + 0,37 \cdot (0,6 - 0,4)}{0,8 - 0,4} = 0,2850, \\ \bar{X}_3 &= \frac{0,2 \cdot (1,26 - 0,915) + 0,37 \cdot (0,915 - 0,88)}{1,26 - 0,88} = 0,2157, \\ \bar{X}_4 &= \frac{0,2 \cdot (2,6 - 2,14) + 0,37 \cdot (2,14 - 1,8)}{2,6 - 1,8} = 0,2723. \end{aligned}$$

Підставимо ці значення в (9) й виконаємо розрахунки.

Отримаємо $y_{\text{п}} = 0,2936$. Відповідно до табл. 1 знайденим значенням рівня респондент характеризується як професіонал.

Отже, обґрунтування методологічних принципів кількісного виміру рівня професіоналізму державного службовця сприяє змістовному вивченню проблематики професіоналізму. Однак результати нашого дослідження свідчать про те, що існує потреба в безпосередньому вимірі значень показників професіоналізму й підрахунку рівня професіоналізму респондента на отриманому лінійному згортку. Крім цього потребує подальшого удосконалення процедура узагальнення та аналізу експериментальних даних

¹⁶ Ефимов Н.В. Краткий курс аналитической геометрии. – М.: Наука, 1969. – С. 31



за допомогою апарату теорії ймовірностей і математичної статистики. На нашу думку це є перспективним напрямком подальших розвідок даної проблеми.

*Стаття рекомендована до друку кафедрою управління і менеджменту
Національної академії державного управління при Президентові України
(протокол № 3 від 27 жовтня 2004 року)*



*ЗСаєнко В.М.,
керівник Головного управління з
питань звернень громадян, керівник
Служби Президента України з питань
прийому громадян*

ПРИЗНАЧЕННЯ НА ПОСАДИ СЛУЖБОВЦІВ В ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ: УМОВИ ВСТУПУ ТА СУЧАСНИЙ СТАН

Вперше в Україні дослідження процесу проходження державної служби було здійснено в дисертаційній роботі П.Т. Павленчика¹. Автор розглянув проходження державної служби як цілісну систему, взаємодія та взаємозв'язки якої разом із зовнішніми, відносно до цієї системи, організаційно-управлінськими та іншими факторами мають забезпечити досягнення встановлених для системи цілей – формування якісного складу службовців, а також їх ефективної діяльності.

П.Т. Павленчик встановив, що сутність проходження державної служби має соціальну обумовленість, визначається метою та завданнями державної служби, а також інтересами суспільства, в кожний історичний момент відтворюється суспільством і за рівнем його розвитку характеризується і вдосконалюється.

Ми поділяємо точку зору П.Т. Павленчика, що “проходження державної служби в широкому розумінні – тривалий організаційно-правовий процес, що починається з добору кадрів, прийняття на державну службу і виникнення державно-службових відносин, продовжується просуванням по службі та закінчується припиненням державної служби”².

На умови вступу та призначення на посади службовців в державних органах регіонів України впливають такі фактори зовнішнього середовища як: законодавчі обмеження; ситуація на ринку праці службовців в регіоні; склад службовців в державних органах регіонів.

Факторами внутрішнього середовища державного органу регіону є: принципи роботи з службовцями, стратегічні кадрові програми, наприклад, принципи просування службовців, що вже працюють в державному органі та ін.

Автором було проаналізовано підбір службовців в регіонах України. Аналіз показав, що більше уваги стало приділятися питанням підбору та розстановки кадрів у Харківській області. Так, призначення заступників голови облдержадміністрації здійснюється відповідно

¹ Павленчик П.Т. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правові засади. Автореф. дис... канд. наук з держ. упр. - К., НАДУ при Президентові України, 2001. – С. 16-20

² Там само.