Н. С. Калашник,
к. пед. н., докторант кафедри державного управління
та місцевого самоврядування ДРІДУ НАДУ

МІСЦЕ САМООСВІТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН

Розглянуто питання визначення місця самоосвіти державних службовців в системі державно-управлінських відносин. Визначено основні організаційно-правові, економіко-фінансові, психолого-педагогічні та інші заходи щодо створення ефективної системи самоосвіти державних службовців.

Ключові слова: самоосвіта, державне управління, об'єкт державного управління, державний службовець.

Державне управління, як різновид соціального управління та об'єкт дослідження науки «державне управління», певним чином корелюється із владою, її механізмами та процесом державотворення. Кадрове забезпечення державного управління є однією з ключових проблем державотворення. Існує безпосередня залежність результативності й ефективності управління на будь-якому рівні – у структурній одиниці, в організації чи установі, в регіоні, в державі – від кадрового потенціалу, тобто потенціалу носіїв функцій держави та практичних виконавців її завдань.

На жаль, останнім часом саме персонал системи органів державної влади піддається різкій критиці за відсутність професіоналізму і компетентності, ініціативності та рішучості, наявність вузькості поглядів, прояви бюрократизму і корумпованості. Як наслідок, керівній ланці органів та установ державної влади дорікають у відсутності системи та планомірності у вирішенні питань кадрового комплектування та стихійності призначення та переміщення з посади на посаду, призначення некомпетентних працівників на посади управлінського апарату.

Така ситуація має місце через те, що в Україні, на жаль, поки що не склалася цілісна система кадрового забезпечення державного управління, яка б відповідала сучасним вимогам, що дуже швидко змінюються, до управлінця – працівника державного органу. На сучасному етапі розвитку суспільства вже недостатньо, отримав освіту у відповідному навчальному

закладі, зупинитися на цьому. Цього не вистачить для якісного виконання своїх професійних обов'язків, тим більш для професійного та кар'єрного зростання. Необхідно безперервно просуватися вперед всіма можливими заходами, одним з яких є самоосвіта державних службовців.

Людський фактор у державному управлінні є комплексним та багатовимірним. Розгляд суб'єкт-об'єктних управлінських відносин виявляє специфічні категорії управлінського персоналу залежно від того, на що спрямоване управління, хто його здійснює, як оцінюється та вимірюється результат діяльності за певні періоди. Держава тією чи іншою мірою регулює всі сфери діяльності суспільного організму, здійснюючи законодавче, виконавче і адміністративне владне управління. Але, чомусь, такий важливий для професійного розвитку працівника процес як самоосвіта, майже випав зі сфери впливу державного управління

Причин такого стану чимало, одною з них можна вважати недостатню наукову розробленість з точки зору державного управління проблеми організації самоосвіти державних службовців, працівників органів місцевого самоврядування та прирівняних до них працівників.

На жаль, самоосвіта державних службовців як об'єкт державного управління та питання державного управління у сфері організації роботи з самоосвіти державних службовців в органах виконавчої влади ще не стала об'єктом самостійного дослідження збоку науковців, котрі ведуть науковий пошук у сфері державно-управлінських відносин. Здебільшого ці питання розглядаються у контексті досліджень з професійної мобільності державних службовців (Л. Горюнова, І. Шпекторенко та ін.); проблем управлінської діяльності та реалізації керівництва (Н. Ливицька, Н. Поліщук, А. Сіницька, М. Синявіна, О. Стасюк та ін.); питань підвищення кваліфікації працівників органів державної влади та забезпечення надійного кадрового супроводу проходження державної служби (Д. Дзвінчук, В. Яцуба та ін.). Але ситуація, сучасна кадрова політика у сфері державного управління вимагають винаходження нових методів роботи з кадрами, які б були не тільки

ефективними, але й економічними, що робить надзвичайно актуальною питання професійного розвитку державних службовців шляхом самоосвіти.

Метою цього дослідження є розв'язання важливої, проте малодослідженої проблеми наукового обґрунтування організаційно-правових засад і заходів щодо здійснення самоосвіти державними службовцями та прирівняними до них працівникам.

З огляду на поставлену мету у дослідженні розв'язуються такі завдання: актуалізувати потребу в науковому обґрунтуванні організаційно-правових, економіко-фінансових, психолого-педагогічних й інших заходів по створенню ефективної системи самоосвіти державних службовців задля відбору, підготовки, використання, утримання і оцінки професійно компетентних і відповідальних фахівців, здатних до ефективного виконання функцій держави; дослідити умови і фактори адміністративно-правового та організаційно-методичного характеру здійснення самоосвіти державних службовців, що є визначальним для становлення й удосконалення системи професійного розвитку працівників органів державної влади; визначити місце самоосвіти державних службовців у системі управлінських відносин.

Говорячи про адміністративно-правові заходи організації самоосвіти державних службовців зазначимо, що для вирішення проблеми професійного розвитку управлінського складу органів державної влади та самоврядування діючими нормативно-правовими актами в Україні передбачена система підготовки, перепідготовки та підвищенні кваліфікації [4]. Ця система створюється з метою задоволення потреби центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших органів і організацій, на які поширюється дія законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування» у високопрофесійних та висококультурних працівниках, здатних компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам [4].

Особливо підкреслимо на останніх двох положеннях, а саме: впроваджувати новітні соціальні технології та сприяти інноваційним процесам. Підготовка та перепідготовка державних службовців здійснюється у відповідних навчальних закладах та відбувається за наявністю потреби в такій, для цього потрібне бажання самого працівника та дотримання певних умов. Тобто якщо державний службовець вже має відповідну освіту та освітньо-кваліфікаційний рівень, то подальшій підготовці та перепідготовці він не підлягає. З першого погляду це логічно, отже навіщо витрачати державні кошти та робочий час працівників, коли вже набуті необхідні загальні і спеціальні знання, уміння та навички. Але життя не стоїть на місці та ставить перед працівниками, у тому числі й державними службовцями, нові завдання, вирішення яких неможливе без використання нових надбань (соціальних, технологічних, управлінських, адміністративних тощо). Неможливо впроваджувати новітні соціальні технології та сприяти інноваційним процесам, не будучи поінформованими про них та розуміючи їхнього змісту.

Із передбачених правовою базою видів професійного освітнього розвитку залишається підвищення кваліфікації. Під підвищенням кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування розуміється безперервний процес, який здійснюється за такими видами: навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації; тематичні постійно діючі семінари; спеціалізовані короткострокові навчальні курси; тематичні короткострокові семінари, зокрема тренінги; стажування в органах, на які поширюється дія законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування», а також за кордоном; самостійне навчання (самоосвіта) [4].

Одразу ж зазначимо, що всі перелічені види підвищення кваліфікації, окрім останнього, передбачають певні фінансові витрати на їхню організацію, а також відрив працівника від основного місця роботи. Що стосується періодичності їхнього впровадження, то навчання за професійними

програмами підвищення кваліфікації здійснюється не рідше ніж один раз за п’ять років або за результатами чергової атестації, якщо державний службовець показав потребу в підвищенні кваліфікації, тобто в нього недостатній рівень необхідних компетентностей для виконання посадових обов’язків. Семінари, навчальні курси, тренінги та стажування здійснюються за потребою – тобто час від часу. Постає питання, що ж робити у проміжки між обов’язковими видами підвищення кваліфікації раз на п’ять років, отже це тривалий термін і за цей час можливі докорінні зміни у напрямах та засадах роботи державних органів, та іншими видами підвищення кваліфікації, що відбуваються час від часу, іноді дуже рідко. Як забезпечити безперервність підвищення кваліфікації державних службовців, високий рівень і ефективність виконання посадових обов’язків та організацію держаної служби на засадах професіоналізму та компетентності [1]. У даному випадку самостійне навчання (самоосвіта) набуває провідної ролі, а інши види підвищення кваліфікації виступають скоріше направляючими, корелюючими, стимулюючими та контролюючими поштовхами.

Ще однією з переваг самоосвіти серед інших видів підвищення кваліфікації є відносно невелика фінансово-економічна витратність, оскільки її організація не потребує дорожніх, організаційних (приміщення, поселення, годування учасників та інше), професійно-людських (відволікання працівників від роботи, подвійне навантаження на інших працівників тощо) витрат.

Як вже зазначалося раніше, людська компонента державного кадрового апарату надзвичайно складна, комплексна, багатовимірна. Розгляд суб’єкт-об’єктних управлінських відносин виявляє специфічні категорії управлінського персоналу залежно від того, на що спрямоване управління, хто його здійснює, як кількісно й якісно вимірюється кінцевий та періодичний результат. Отже вкрай важко скласти програму, яка б вміщувала в себе всі необхідні для розгляду питання з урахуванням специфіки регіонів, профілів діяльності організацій, окремих умов діяльності. Можна висвітлити

основні питання і дати поштовх та засоби (інформаційний ресурс, методику роботи, матеріали, що постійно оновлюються, матеріально-технічні засоби доступу до них тощо) для оволодіння інноваціями самостійно, а головне сформувати звичку до постійного розвитку.

З викладеного витікає необхідність визначення місця самоосвіти та юридичного його закріплення в системі державно-управлінських відносин. Отже навіть при наявності засобів та ресурсів, цю роботу можна не просто виконувати, або формалізувати. Виходячи з розуміння управлінських відносини як системи сталих вертикальних і горизонтальних зв'язків суб'єктно-об'єктного та структурно-функціонального характеру, що здійснюються в процесі виконання управлінсько-службової діяльності [3; 7], можна визначити місце самоосвіти в них на рівні вертикального закріплення організації, поточного спрямування та контролю за організацією та здійсненням самоосвіти (у системі керівник – безпосередні підлеглі) та обміну інформацією на горизонтальному рівні (у системі працівник-працівникові). Обидва рівні можуть взаємодіяти у стимулюванні розвитку іншого: керівник застосовує адміністративний ресурс та власний авторитет на підлеглих, а останні на керівника, отже він не має права бути менш поінформованим та компетентним ніж його працівники.

Усе це потребує створення великого, різноманітного й різнорівневого комплексу програм, які б забезпечили належне підвищення кваліфікації державних службовців шляхом самоосвіти. Неоднорідність і різноякісність кадрового складу органів державної влади зумовлює різні форми і методи організації роботи з самоосвіти державних службовців. Вітчизняний і світовий досвід побудови ефективної системи державного управління, закономірно зростаюча увага людства до соціально-гуманітарних аспектів стабільного розвитку суспільства підтверджують імперативну роль і принципову незамінність людського фактору в державних управлінських структурах. Отже, якщо керівник сам буде займатися самоосвітою, і це ввійде в його повсякденне професійне життя як обов'язкова складова, то

самоосвітою, з великою імовірністю, будуть займатися й його підлеглі, а головне – керівник буде мати не тільки формальне, а й фактичне право вимагати від них того ж.

Що ж стосується психолого-педагогічного наповнення змісту процесу самоосвіти державних службовців, зазначимо, що на сьогодні в нормативних актах та роз'ясненнях до них, на жаль, самоосвіти називається, але не роз'яснюється. Єдине, що можна сказати, що самоосвіта розглядається у контексті самостійного навчання, або навіть ототожнюється з ним [4]. Тобто у розкритті змісту процесу самоосвіти треба звернутися до спеціальної психолого-педагогічної літератури.

При цьому треба уникнути прсто перейняття якогось з тлумачень, оскільки самоосвіта як педагогічний процес сам по собі, та самоосвіта державних службовців як процес, що забезпечує безперервне підвищення кваліфікації останніх різняться. На наш погляд, самоосвіта державних службовців має певні особливості. По-перше мова йде не про вид освітнього процесу як такого, а про певну діяльність, яка б допомагала державним службовцям розширяти межі власного освітнього простору та завдяки цьому, усвідомлювати себе виконавцями функцій держави, за рахунок розуміння поцесів, що відбуваються. По-друге, цей вид освітньої діяльності безпосередньо пов'язаний з виконанням посадових обов'язків, тобто напрям питань, що вивчаються, має певну тематику. По-третє, під час організації самоосвіти державних службовців необхідно враховувати, що мова йде про людей, які наділенні певними владними повноваженнями та знаходяться між собою у відносинах структурно-функціонального характеру, а це вимагає певних урахування психологічних та соціальних особливостей таких колективів й окремих його членів. Тобто педагогічне поняття самоосвіти, у нашому випадку, повинно бути адаптовано до вимог проходження державної служби та узгоджено із розумінням останньої не просто як виду освітньої діяльності, а як об'єкту державного управління.

На підставі викладеного можна зробити висновок: потрібні спеціальні дослідження, які давали б цілісне уявлення про закономірності, механізми й процеси забезпечення державного управління самоосвітою державних службовців та працівників місцевого самоврядування. Неоднорідність і різноякісність кадрового складу органів державної влади зумовлює різні форми та методи організації забезпечення здійснення державної служби на принципах компетентності та професіоналізму, які неможливі за умов відсутності безперервного професійного розвитку державних службовців, їхнього постійного підвищення кваліфікації. Все це потребує створення великого, різноманітного й різнорівневого комплексу програм, які б забезпечили належне підвищення кваліфікації державних службовців шляхом самоосвіти. До перспективних напрямів подальшого дослідження можна віднести: розробку комплексного підходу до самоосвіти державних службовців, вивчення факторів, які впливають на здійснення самоосвіти державних службовців, значення та особливості самоосвіти державних службовців на різних рівнях управління тощо.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України.
2. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України.
3. *Одинцова Г. С.* Теорія і історія державного управління / Г. С. Одинцова, Н. М. Мельтюхова. – Х. : Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2005. – 94 с.
4. Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.
5. *Шпекторенко І. В*. Професійна мобільність державного службовця : монографія / І. В. Шпекторенко. – Д. : Моноліт, 2009. – 242 с.
6. *Яцуба В. Г.* Кадрове забезпечення державного управління (організаційно-правовий аспект) : автореф. дис. … канд. держ. упр. : 25.00.01 – теорія та історія державного управління. – К., 1999. – 15 с.

Kalashnyk Nadiia. **The place of the process of state official's selfeducation in state-management attitudes**

The article is devoted to the problem of the place of the process of state official (employee) selfeducation in state-management attitudes. In the article there are determined the main law, economical-financial, psychology-pedagogical and other activities, which are necessary to create the effective system of state official (employee) selfeducation.

Key words: selfeducation, state management, object of state management, state official (employee).

Калашник Н. С. **Место самообразования государственных служащих в системе государственно-управленческих отношений**

Статья посвящена вопросам определения места самообразования государственных служащих в системе государственно-управленческих отношений. В статье определены основные организационно-правовые, экономико-финансовые, психолого-педагогические и иные мероприятия по созданию эффективной системы самообразования государственных служащих.

Ключевые слова: самообразование, государственное управление, объект государственного управления, государственный служащий.