

УДК 35.08:174

**І. Тарасюк**

## **СТАНОВЛЕННЯ ОРГАНІВ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ**

**З’ясовано особливості становлення професійної культури посадових осіб органів публічної влади, окреслено актуальність обраної теми статті та проаналізовано стан дослідженості цього питання у науці. Розглянуто основні дефініції поняття “професійна культура”. Проаналізовано відмінні особливості культури управлінців. Здійснено аналіз чинників становлення професійної культури посадових осіб публічної влади.**

**Ключові слова:** етика, компетенції, публічна влада, професійна культура.

Проблема формування професійної культури посадових осіб публічної влади на сьогодні є досить актуальною для кожної країни світу. Ця проблема є динамічною, оскільки кожна епоха ставить перед суспільством нові проблеми, що потребують нових підходів до їх осмислення та вибору управлінських рішень, у процесі модернізації суспільств. Професійна культура державної служби, органів влади, державних службовців, будучи від природи динамічною, повинна вирішувати ті проблеми, що виникають у процесі становлення громадянського суспільства, збільшення відкритості влади, встановлення цивілізованих відносин влади з громадськістю.

Питання становлення професійної культури державних службовців досліджували вітчизняні науковці, а саме: Є. Бондаренко, С. Дружилов, В. Ігнатів, Ю. Кайданович, А. Капська, Л. Сергеева, Н. Сидоренко та інші. Проте станом на сьогодні актуальним для дослідження залишається становлення професійної культури посадових осіб публічної влади в Україні, що і стало мотивом вибору теми наукової статті.

Мета статті полягає у з’ясуванні особливостей становлення професійної культури посадових осіб публічної влади в Україні.

Становлення демократичної, правової, соціальної держави, розвиток громадянського та інформаційного суспільства, європейська інтеграція України, проведення політичної, адміністративної та інших реформ вимагають високого рівня компетентності, професіоналізму, творчості та управлінської культури в державних службовців органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Тому ефективне забезпечення соціально-економічних реформ державного управління значною мірою залежить від кадрів, фахово і світоглядно підготовлених до активної професійної, компетентної та інноваційної роботи в нових умовах: демократії, економічної та політичної конкуренції, глобалізації. Необхідною умовою ефективного державного управління є належний професійний рівень державного службовця, що підкріплений відповідною культурою управління [1].

Перед тим, як перейти безпосередньо до з’ясування особливостей становлення професійної культури посадових осіб публічної влади, звернемося спочатку до основних дефініцій поняття професійна культура.

Для розкриття сутності дефініції “професійна культура”, здійснено аналіз тлумачних словників, який засвідчив відсутність тлумачення цієї дефініції. Так, у

словниках пояснюється “професійна підготовка”, “професійна освіта”, “професійна діяльність”, “педагогічна культура”, “політична культура”, однак значення “професійна культура” не трапляється. Лише в Українському педагогічному словнику за редакцією С. Гончаренко зазначено, що “водночас під культурою розуміють рівень освіченості, виховання людей, а також рівень оволодіння якоюсь галуззю знань або діяльністю” [2].

Визначення поняття “професійна культура” знаходимо у дослідженнях С. Дружилова, який стверджує, що професійну культуру треба розуміти як специфіку, культуру професійного співтовариства і як культуру представника певної професії. “Перша включає способи організації і розвитку професійної діяльності, представленої в продуктах матеріальної і духовної праці, у системі професійних цінностей, професійних норм і переконань, професійних традицій, що обумовлюють ставлення фахівців до предметів і об’єктів їх діяльності. Друга – розглядається як результат засвоєння особою основних елементів професійної культури співтовариства, як результат професійної соціалізації і професійної ідентифікації особистості” [3].

Учений В. Белоліпецький визначає професійну культуру як категорію, що характеризує ступінь оволодіння професійною групою, специфічним видом трудової діяльності в будь-якій сфері суспільного виробництва. Професійна культура виступає способом формування та реалізації соціальних сил суб’єкта діяльності. У цьому визначенні акцентується те, що: професійна культура – культура професійної групи, яка не повною мірою відповідає особистісному спрямуванню набуття людиною культури її професії; професійна культура виражає певний ступінь виду праці в умовах загального і спеціального розподілу, що цілком відповідає її об’єктивному осмисленню [4].

На думку А. Капської, професійна культура, крім необхідних знань, умінь та навиків включає певні особистісні якості, норми ставлення до різних складових професійної діяльності [5].

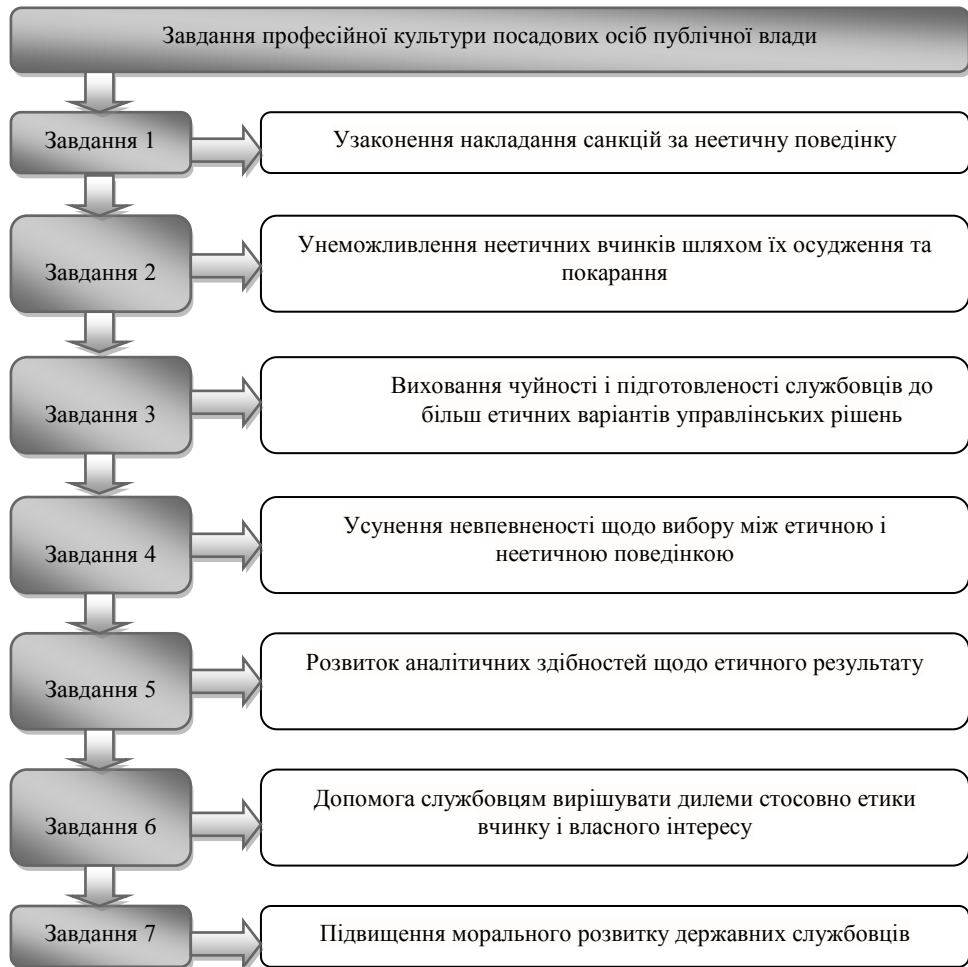
Щодо державного управління, то в українській науковій літературі останнім часом багато публікацій стосуються культури управління. Досліджується сутність, поняття, розглядаються складові культури управління, її вплив на прийняття управлінських рішень, роль і місце у сфері державної служби. Культура управління має низку особливостей, які відрізняють її від усіх інших видів і форм культури: по-перше, управлінська культура – це характеристика суб’єкта управління, який досить суттєво впливає на всі параметри об’єкта, тобто на все суспільство; по-друге, управлінську культуру поєднують із управлінською поведінкою; по-третє, модель культури управління об’єднує такі напрямки: систему управління, організаційну складову та структурну будову, субкультури; по-четверте, до складу культури управління відносять загальну культуру (зовнішнього вигляду, поведінки, мови тощо), а також професійну, правову, економічну, організаційну, технічну тощо [6].

У контексті цього дослідження не можливо оминати увагою такі поняття, як “компетентність” та “компетенція”.

Як зазначає Ф. Шаріпов [7], компетентність – сукупність рис (характеристик) особистості, що дають змогу їй якісно виконувати визначену діяльність, що направлена на вирішення проблем (завдань) в якійсь галузі; це те, чого досяг конкретний спеціаліст, вона характеризує міру освоєння компетенції і визначається можливістю вирішувати поставлені “місцем” завдання. Щодо компетентності, то, на його думку, це те, на що претендує людина, це коло питань, в яких вона добре

обізнана, має знання і досвід; це характеристика місця, а не особистості, тобто параметр соціальної ролі людини.

Як і кожний процес на державній службі, формування професійної культури посадових осіб спрямований на виконання певних завдань. Завдання професійної культури посадових осіб публічної влади показано на рис. 1.



**Рис. 1. Завдання професійної культури посадових осіб публічної влади**

Отже, до завдань професійної культури посадових осіб публічної влади відносимо такі, як узаконення накладання санкцій за неетичну поведінку, унеможливлення неетичних вчинків шляхом їх осудження та покарання, виховання чуйності і підготовленості службовців до більш етичних варіантів управлінських рішень, усунення невпевненості щодо вибору між етичною і неетичною поведінкою, розвиток аналітичних здібностей щодо етичного і ціннісного результату, допомога службовцям вирішувати дилеми стосовно етики вчинку і власного інтересу та підвищення морального розвитку державних службовців.

У структуру професійної культури посадових осіб публічної влади є такі складові [8]:

- культура державного управління, органу влади (адміністративна культура (культура управління людьми), державно-управлінські цінності, управлінська свідомість). Спеціальними цінностями державних службовців є: політична нейтральність, чесність, непідкупність, володіння новим управлінським та економічним мисленням, суворе дотримання законності, якість, своєчасність та оперативність виконання завдань;

- комунікативна культура (культура спілкування), а саме культура слухати, культура говорити, етична культура спілкування;

- службовий етикет – відповідність етичним вимогам до професії; культура ділових відносин;

- політична культура;

- правова культура;

- соціальна (громадянська) культура, загальнолюдські моральні цінності;

- морально-етичні регулятори (саморегулятори);

- культура праці, культура робочого місця;

- культура трудових відносин;

- професійна поведінка (до загальних принципів службової поведінки належать такі моральні якості: відповідальність за справу, чесність, порядність, доброзичливість, уважне ставлення до людей, повага до закону, справедливість, об'єктивність, активність, готовність до співробітництва і надання допомоги);

- психологічна культура;

- інформаційна культура.

Формування професійної культури державної служби відбувається у процесі діяльності державних службовців, що здійснюється у межах трьох основних сфер, що мають свої характерні засоби, методи, ресурси. Це – організаційно-правова, економічна та соціально-психологічна сфери. З урахуванням того, що у процесі цієї діяльності відбувається взаємний вплив середовища та інституту публічної служби, зокрема й той, який визначає суть професійної культури, припускаємо, що за критерієм сфери формування окремих факторів цієї культури їх можна поділити на організаційно-правові, економічні та соціально-психологічні. Таким чином, пропонуємо загальну структуру матриці для систематизації найбільш значущих факторів формування організаційної культури державної служби. Вона побудована за різними критеріями, що загалом відображають системність і враховують просторовий, суб'єктний і ресурсно-інструментальний параметри формування організаційної культури державної служби. Ця матриця має чотири квадранти просторово-суб'єктного позиціонування, а саме [9]:

- 1) зовнішні об'єктивні;

- 2) зовнішні суб'єктивні;

- 3) внутрішні об'єктивні;

- 4) внутрішні суб'єктивні фактори, де можуть бути розміщені відповідні організаційно-правові, економічні та соціально-психологічні фактори (табл. 1).

Таблиця 1

**Чинники становлення професійної культури посадових осіб публічної влади**

Фактори	Об'єктивні	Суб'єктивні
Зовнішні	Вони насамперед пов'язані з елементами середовища, що мають тривалий період і значну кількість суб'єктів формування, а також високий ступінь поширення і впливу. Ці фактори формують, насамперед, загальні соціокультурні умови поведінки та діяльності державних службовців	Ці фактори можуть бути досить мінливими, тому що залежать від волі окремих суб'єктів, що знаходяться поза системою державної служби, але зацікавлені в її розвитку, функціонуванні за прийнятними для них сценаріями. Зазначені фактори конкретизують вимоги зовнішнього середовища до поведінки та діяльності державних службовців
Внутрішні	Ці фактори найперше обумовлені специфічними рисами організацій, що належать до системи державної служби. Така обумовленість склалася історично, насамперед, завдяки тривалим внутрішньоінституційним процесам. Ці фактори формують, насамперед, організаційно-культурні структури поведінки та діяльності державних службовців в організації	До цієї групи належать фактори, що максимально узгоджені з умовами діяльності певної організації і обумовлені не лише загальною специфікою державної служби, а й особливостями окремих галузей, сфер впливу, характеристиками окремих керівників і державних службовців. Завдяки цим факторам поведінка та діяльність державних службовців набуває конкретного спрямування та змісту

Примітка: складено автором на основі статті Є. Бондаренко [10].

До першого квадранта можуть належати такі основні фактори:

- організаційно-правові – тип і рівень розвитку суспільних відносин, політична система держави, політична, правова культура;
- економічні – загальний стан економіки держави, ступінь впливу організації на управління чи регулювання у сфері економіки;
- соціально-психологічні – культурно-цивілізаційна специфіка середовища, інші рівні та складові, цінності та норми, традиції національної культури.

До другої групи доцільно віднести такі фактори:

- організаційно-правові – національне законодавство, етап розвитку, вік, масштаб діяльності організації, ступінь її інтеграції до системи державної служби;
- економічні – сталість організації в даних економічних умовах (податливість до кризових явищ, частота зміни керівництва та персоналу);
- соціально-психологічні – традиційне ставлення та вимоги до професії державного службовця, що склалися в суспільстві, суспільно-історичний професійний досвід.

До третьої групи належать такі фактори:

- організаційно-правові – формальна організаційна структура та організаційні процеси, стандарти діяльності, передбачені для організації, структура комунікативних мереж, до яких включена організація;
- економічні – ресурсна база організації, технічні та економічні умови діяльності;

– соціально-психологічні – рівень сформованої організаційної, етичної, естетичної культури та культури праці.

До четвертого квадранта мають бути віднесені такі фактори:

– організаційно-правові – повноваження організації, кадрова політика, склад державних службовців, організаційна поведінка персоналу, відносини підпорядкованості всередині організації, моделі оцінювання діяльності;

– економічні – система розподілу ресурсів, стимулююча система винагороди;

– соціально-психологічні – використання надбань національної культури, стиль керівництва, професійна підготовка персоналу, система навчання кадрів, наявні субкультури.

Доцільно також звернути увагу на мотиваційні чинники. Професійну мотивацію у діяльності державного управлінця. Професійна мотивація є безперервним процесом, що триває під постійною дією об'єктивних і суб'єктивних чинників. Мотивами трудової діяльності є: спонуки суспільного спрямування; отримання певних матеріальних благ для себе і сім'ї; задоволення потреби в самоактуалізації, самовираженні, самореалізації, суспільному визнанні, в пошані з боку інших. У найзагальнішому вигляді мотивація людини до діяльності – це сукупність сил, які спонукають людину до здійснення певних дій. Ці сили знаходяться зовні і усередині людини та примушують її усвідомлено або ж неусвідомлено скоювати деякі вчинки. При цьому зв'язок між окремими силами і діями людини опосередкований дуже складною системою взаємодій, внаслідок чого різні люди можуть абсолютно по різному реагувати на однакові дії з боку однакових сил. Загалом мотиваційні чинники професійної діяльності державних управлінців розділяють на дві групи, а саме: процесуальна і змістовна мотивація або професійна мотивація; мотивація до реалізації управлінських функцій [11].

На сьогодні в Україні на сучасному етапі формується стратегічна спільнота вчених, експертів, консультантів, аналітиків, які розробляють політико-теоретичні, тактичні, оперативні й перспективні питання стратегії управління та державотворення. В Україні починає формуватися ринок аналітичних послуг, які надають економісти, соціологи, політологи, психологи, юристи з відповідними кваліфікаційними потребами, для допоміжного, виконавчого, керівного персоналу, державної служби, а також аналітиків, радників, консультантів тощо.

Проте є і певні негативи, оскільки таких аналітиків у вищих навчальних закладах готують досить мало, дуже обмеженими є заміна вже застарілих та утвердження нових курсів і спецкурсів із політико-психолого-управлінського аналізу. Формування управлінської культури та створення центрів експертно-консультативних послуг має активно підтримуватися державою. Очевидно, у цьому разі важливим є визначення основних цінностей і проблем України й володіння достовірними знаннями з основ суспільно-політичного життя в Україні й світовими досягненнями політичної стратегії розвитку суспільств.

Таким чином, держава повинна мати серйозні важелі впливу на формування управлінської культури державних органів у процесі державотворення в Україні, насамперед за допомогою виховання культури управління у населення та професійної культури представників влади. Важелі ці залежать від багатьох чинників, зокрема від моделей власних вітчизняних та запозичених із загальнолюдських цінностей. Має значення, яка модель береться за основу і як її модифікують із національними цінностями в Україні.

На сьогодні вже зроблені важливі кроки на шляху до формування якісно нової професійної культури державних службовців, одним із яких є прийняття у грудні 2015 р. нового Закону України “Про державну службу”, який враховує перелічені вище чинники [12].

Формування ефективної системи державного управління та місцевого самоврядування в Україні, яка б відповідала стандартам демократичної держави й громадянського суспільства, є неможливою без комплексного розвитку її потенціалу – кадрів органів влади. Стає необхідністю створення ефективно діючої, організаційно оформленої, із чіткою координацією завдань і функцій кожного управління системи поведінки, оскільки це дасть можливість удосконалити професійну компетентність та професіоналізм управлінців, вести постійний і цілеспрямований діалог державних службовців та управлінців недержавних структур із населенням.

### **Висновки**

На сьогодні в Україні триває процес адміністративного реформування, що вимагає від управлінців професіоналізму, патріотизму, високої духовності, професійної культури й моралі. Без перебільшення можна стверджувати, що будь-яке питання управлінської діяльності має морально-етичний аспект, оскільки визначальним чинником управління є люди з їх інтересами, поглядами, потребами. Посадові особи органів публічної влади повинні стати активними учасниками адміністративної реформи, здійснювати її кадрове забезпечення, оновлювати державні структури людськими ресурсами, а також здійснювати адаптацію їх підготовки до змін, що сприятиме мобільності кадрів, забезпеченню їх професійного вдосконалення, культури, поліпшенню якості послуг населенню.

### **Список використаної літератури**

1. Кайданович Ю. С. Освітні інновації як чинник підвищення управлінської культури державних службовців [Електронний ресурс] / Ю. С. Кайданович. — Режим доступу : <http://www.academy.gov.ua/ej/ej15/txts/12KYSKDS.pdf>.
2. Український педагогічний словник [Текст] / за заг. ред. С. Гончаренко. — К. : Либідь, 1997. — С. 182.
3. Дружилов С. А. Психологические проблемы формирования профессионализма и профессиональной культуры специалиста [Текст] / С. А. Дружилов. — Новокузнецк : ИПК, 2000. — С. 5.
4. Игнатов В. Г. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современности [Текст] : учеб. пособ. / В. Г. Игнатов, В. К. Белолипецкий. — Ростов-на-Дону : Издательский центр “МарТ”, 2000. — С. 63.
5. Капська А. Й. Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю [Текст] : навч.-метод. посіб. / А. Й. Капська. — К. : УДЦССМ, 2001. — 220 с.
6. Сергеева Л. М. Застосування методів оцінки рівня культури управління на державній службі / Л. М. Сергеева // Інноваційні технології та механізми державного управління на регіональному рівні [Текст] : матер. наук.-практ. конф. (28 листопада та 21 грудня 2006 р.). — Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2007. — С. 146.
7. Шарипов Ф. В. Профессиональная компетентность преподавателя вуза / Ф. В. Шарипов // Высшее образование сегодня [Текст]. — 2010. — № 1. — С. 73.

8. Сидоренко Н. Оцінка професійної культури державного службовця: компетентнісний підхід [Електронний ресурс] / Н. Сидоренко. — Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Dums/2009-02/Sidorenko.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2009-02/Sidorenko.pdf).

9. Бондаренко Є. М. Фактори формування організаційної культури державної служби / Є. М. Бондаренко // Актуальні проблеми державного управління [Текст]. — 2012. — № 2. — С. 365.

10. Там само. — С. 364—372.

11. Провоторова Н. В. Система професійної та управлінської мотивації державних службовців як представників соціономічних професій [Текст] : дисертація канд. психол. наук : 19.00.05. / Н. В. Провоторова. — Луганськ : Східноукр. нац. ун-т, 2010. — 215 с.

12. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України № 889-VIII від 10.12.2015 р. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

**I. Tarasiuk**

### **CREATING A PROFESSIONAL CULTURE OF PUBLIC AUTHORITY OFFICIALS**

**The article reveals the peculiarities of creating a professional culture of officials in public authorities, outlines the relevance of the article's topic and provides an analysis of the status of scientific research of the issue. The main definitions of the concept of 'professional culture' have been studied. The article analyzes distinctive peculiarities of managers' culture and the factors affecting the creation of a professional culture of public authority officials.**

**Key words: ethics, competencies, public power, professional culture.**