

ГАЙДУЧЕНКО Світлана Олександрівна,
канд. наук держ. упр., доц. каф. менеджменту
і маркетингу в міському господарстві
Харк. нац. ун-ту міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова,
здобувач ХарРІ НАДУ

ОСВІТЯНСЬКИЙ ВПЛИВ НА ОРГАНІЗАЦІЙНУ КУЛЬТУРУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МАСОВУ КУЛЬТУРУ СУСПІЛЬСТВА

Аналізується сучасний культурологічний підхід та інші інноваційні підходи до освітнього процесу в публічному управлінні та можливість залучення громадськості до його вдосконалення як шляху розвитку організаційної культури публічного управління та масової культури суспільства. Визначається культурологічний аспект як основа сучасних освітніх програм у контексті їх удосконалення.

Ключові слова: організаційна культура, публічне управління, органи публічної влади, масова культура суспільства, освітні технології, освіта для демократичного громадянства, освіта у сфері прав людини, комунікаційно-інформаційні технології.

Haiduchenko S. A. Influence of education on the organizational culture of public administration and mass culture of society

The modern culturological approach and other innovative approaches going near an educational process in a public administration and possibility of attaching of public to his improvement as way of development of organizational culture of public administration and mass culture of society are analyzed. The culturological aspect as basis of the modern educational programs is certain in the context of their improvement is executed.

Key words: organizational culture, public administration, organs of public power, mass culture of society, technologies of education, education for democratic citizenship, education in the field of human rights, communications and information technology

Постановка проблеми. В Україні існують певні причини неефективності системи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, зазначені в Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на 2012 – 2016 рр. [6]. Однією з них є недостатній рівень застосування сучасних технологій управління людськими ресурсами, у тому числі їх професійним розвитком. Вирішення цієї проблеми, очевидно, лежить в організаційно-культурній площині й потребує розв'язання різноаспектних освітянських проблем, пов'язаних з інноваційним розвитком системи професійного навчання службовців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема вдосконалення системи професійного навчання державних службовців і працівників недержавних органів публічної влади, на нашу думку, висвітлена майже всіма провідними науковцями України з державного управління, такими як: В. Бабаєв, В. Бакуменко, О. Бобровська, Т. Василевська, Н. Драгомирецька, М. Іжа, О. Крутій, А. Ліпенцев, Н. Липовська, В. Малиновський, В. Мартиненко, А. Мельник, Н. Нижник, Л. Пашко, С. Серьогін, В. Тертичка, Ю. Шаров, С. Яромич та ін. Це можна пояснити тим, що парадигмальний розвиток системи професійного навчання службовців є синхронним до розвитку парадигми публічного управління, яка завжди була динамічною, а на сьогодні ще й обумовлена глобалізаційно-цивілізаційними процесами.

Саме інтенсифікація глобалізаційно-цивілізаційних процесів, на наш погляд, актуалізує культурологічний та інші інноваційні підходи до вдосконалення процесу професійного навчання державних службовців і працівників недержавних органів публічної влади. Освітній процес наразі залишається недостатньо висвітленим з точки зору глобалізаційно-цивілізаційних зрушень, він не охоплює сучасні культурологічні аспекти освіти службовців та інститутів громадянського суспільства.

Метою статті є аналіз сучасних культурологічних та інших інноваційних підходів до освітнього процесу в публічному управлінні й можливості залучення

громадськості до його вдосконалення як шляху розвитку організаційної культури публічного управління та масової культури суспільства, а також дослідження культурологічного аспекту як основи сучасних освітніх програм у контексті їх удосконалення.

Виклад основного матеріалу. Вислів одного з провідних соціологів сучасності Кастельса Мануеля, який спеціалізується в галузі теорії інформаційного суспільства (продукту глобалізаційно-цивілізаційних зрушень), може слугувати епіграфом даного дослідження. Він сказав, що «оскільки інформаціоналізм ґрунтується на технології знання та інформації, в інформаційному способі розвитку має місце тісний зв'язок між культурою та виробничими силами, між духом і матерією. Звідси випливає, що ми можемо очікувати виникнення нових форм соціальної взаємодії, соціального контролю та соціальних змін» [2, с. 40] (переклад наш. – С. Г.).

Саме формуванням ціннісних основ сучасної цивілізаційної соціальної взаємодії шляхом тотальної освіти рефлексують усі провідні країни світу. У світовому співтоваристві особливого значення набуває утвердження принципів демократичного врядування в місцевих громадах за допомогою поширення знань з освіти для демократичного громадянства (ОДГ) та освіти з прав людини (ОПЛ). Освіта є комплексним напрямом державно-громадської діяльності, спрямованим на реалізацію впродовж життя людини широкого спектра підходів, програм, ініціатив, серед яких основне місце займають ОДГ та ОПЛ. В Україні реалізується низка ініціатив, спрямованих на посилення демократизації українського суспільства, розширення практики демократичного врядування. Однією з таких ініціатив можна вважати швейцарсько-український освітній проект «Розвиток громадянських компетентностей в Україні» (DOCCU), реалізований у межах Швейцарської стратегії співробітництва з Україною за напрямком «Місьцеве самоврядування і публічні послуги». Він сприяв досягненню таких цілей:

- розвиток місцевого самоврядування за допомогою підтримки демократичних освітніх установ;

- реалізація принципів «доброго управління» шляхом поширення знань про ОДГ та ОПЛ серед державних службовців за допомогою впровадження відповідного навчального курсу в освітні програми для підвищення кваліфікації

державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування на національному та регіональному рівнях;

– запровадження національної дискусії щодо демократичного громадянства на основі Хартії Ради Європи з ОДГ та ОПЛ.

Проект DOCCU сприяв розумінню необхідності впровадження ОДГ та ОПЛ на національному, регіональному та місцевому рівнях серед державних службовців та освітян. Західні освітяни поділилися знаннями та практичним досвідом, які стануть доступними широкому загалу за допомогою стаціонарних та дистанційних форм навчання, а також через засоби масової інформації і випуск спеціальних публікацій для державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та освітян. Завдання DOCCU – сприяти створенню середовища, у якому пріоритетами є верховенство права та прав людини, гендерна рівність, збалансований розподіл повноважень та економічна стабільність.

Зазначимо, що в Україні успішно функціонує система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, метою якої є 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. Але ця система освіти службовців потребує чималих зусиль науковців, аби виховувати особистостей, здатних компетентно, відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціально-управлінські технології, сприяти інноваційним процесам.

У свою чергу, в умовах освітніх реформ особливого значення в професійній освіті державних службовців набуває інноваційна діяльність, спрямована на впровадження різних нововведень. До інноваційних технологій навчання державних службовців можна віднести: інтерактивні технології навчання, технологію проектного навчання і комп'ютерні технології. При цьому в процес реформування системи професійного навчання державних службовців необхідно залучати технології випереджаючої професійної освіти, у якій виявляється діалектика світового і національного, загальнодержавного й регіонального,

державного і громадського, керованого і спонтанного, а також використовувати переважно модульну систему навчання, що базується на нелінійному підході до здобуття знань, умінь, навичок та можливості вибору програм і форм навчання.

Одним з ефективних методів активізації навчального процесу можна вважати метод «кейс-стаді» або метод навчальних конкретних ситуацій (скорочено НКС). Класичним є визначення поняття «кейс-стаді» як опис ситуації, яка реально існувала. Кейс – це завжди моделювання життєвої ситуації. Як інтерактивний метод «кейс-стаді» може застосовуватися: для закріплення знань та умінь, що були отримані на попередніх заняттях; розвитку навичок аналізу та критичного мислення; зв'язку теорії та практики.

З методичної точки зору кейс – це спеціально підготовлений навчальний матеріал, що містить структурований опис ситуацій, запозичених з реальної практики. Метод кейсу дозволяє розвивати у студентів аналітичні, дослідницькі, комунікативні навички. Аналітичні навички передбачають здатність і уміння класифікувати, виокремлювати корисну та несуттєву інформацію, аналізувати її. Практичні навички дозволяють використовувати отримані знання на практиці. Творчі навички дають можливість пошуку та прийняття альтернативних, креативних і нестандартних рішень. Соціальні навички дають змогу оцінювати поведінку людини, слухати співрозмовника, підтримувати дискусію та аргументувати власну думку. Комунікативні навички забезпечують уміння вести дискусію; використовувати наочний матеріал, мультимедіа засоби; виважено доводити власну точку зору тощо. Навички самоаналізу передбачають також аналіз моральних та етичних проблем спілкування [7].

Водночас актуальним питанням сьогодення, на думку І. Криничної, постає ідея залучення громадськості до процесу реформування системи професійного навчання державних службовців, у контексті якої з'являється поняття «технологія навчального процесу». До цього питання вже зверталися у своїх працях К. Мельникова, С. Рязанова, С. Серьогін, В. Скоблик та ін. Технології залучення громадськості до реформування системи професійного навчання державних службовців, як вважає І. Кринична, – це сукупність і послідовність усіх використаних у конкретній системі (державне управління) способів навчання, методів, а також форм організації навчання, які відповідають вимогам

технологічності процесу, дозволяють отримати продукт із заданими властивостями («ідеальний державний службовець»). Виділяють такі основні компоненти: 1) попередня діагностика рівня знань і відбір осіб, які претендують на державну службу або на підвищення рангу державного службовця, у групи з однорідним рівнем наявних знань і досвіду; 2) мотивація й організація професійного навчання державних службовців із залученням їх до зайняття пізнавальною діяльністю і підтримкою цього інтересу; 3) технологія процесу контролю якості засвоєння матеріалу.

Отже, залучення громадськості до реформування системи професійного навчання державних службовців повинно містити значний елемент спілкування і взаємодії людей: громадськість – викладач – державний службовець – громадськість – ідеальний державний службовець – ефективне державне управління – розвинута держава. Тільки тоді цей процес можна назвати технологічним, тобто стає можливим віднести засоби навчання, а саме спілкування і взаємодію людей, до провідних у навчанні державних службовців, а мету професійного навчання ставити: 1) діагностично – встановлення громадськістю діагнозу ненормального стану функціонування державного управління; розпізнавання громадськістю проблеми навчання державних службовців; 2) результативно – позначення і використання технологій для залучення громадськості до реформування системи професійного навчання державних службовців; 3) оцінювання якості професійного навчання державних службовців у сфері державної служби з подальшим прогнозом на кар'єрне зростання [3].

Для досягнення перетворення державного службовця із «закритого бюрократа» у вмотивованого фахівця у сфері надання суспільних послуг на рівні держави потрібно кардинально змінити підходи до управління персоналом органів публічної влади [8], особливо до технології його професійного навчання. Процес підвищення кваліфікації державного службовця слід будувати, як було зазначено вище, на інтерактивному принципі та на 50 – 80 % індивідуалізованих і спеціалізованих програмах. Це означає, що керівництво разом з колективом спрямовує процес навчання свого співробітника до практичного використання отриманих знань або вирішення існуючих конкретних організаційних чи професійних проблем шляхом надання викладацькому колективу навчального

закладу стислого переліку тематики, яка потребує висвітлення в процесі навчання або самоосвіти.

Самоосвіта як форма навчання потребує окремої уваги фахівців з державного управління в контексті глобалізаційних зрушень та розвитку парадигми державного (публічного) управління. Стосовно самоосвіти склалось бачення як процесу і результату набуття знань, здобутих під час самостійної роботи поза межами спеціалізованого навчального закладу. Проте думка Н. Калашник видається більш ґрунтовною і конкретнішою. Дослідниця пропонує термін «самоосвіта» розглядати у вузькому змісті як практичний метод, що забезпечує формування професійно значущих якостей та професійний розвиток працівників, а в широкому – як процес, що забезпечує безперервність набуття освіти та підвищення її якості державними службовцями поза навчальними закладами, шляхом самостійної роботи. Тобто без залучення додаткових ресурсів (окремі навчальні заклади, фінансові затрати у зв'язку з їхньою організацією та функціонуванням, відрив від роботи тощо) самоосвіта сприяє поліпшенню якості та підняттю рівня компетентності та професіоналізму. На жаль, у нормативних документах не розкритий її зміст, форми здійснення, необхідні обсяги тощо. Отже, здебільшого організація процесу самоосвіти та якість її здійснення віддається на відкуп власної сумлінності та розумінню самого державного службовця [1].

Науковці виділяють такі сутнісні характеристики самоосвіти:

- це вільна, творча діяльність;
- позаінституційна діяльність;
- має тісний зв'язок з освітою як системою і соціальним інститутом, будучи компонентом освіти, видом спеціально організованої, систематичної, інституційної діяльності;
- безперервність;
- спосіб самоконструювання особистості тощо.

З огляду на зазначене вище можна стверджувати, що поняття «саморозвиток» є концептуально глибшим з точки зору мотиваційної сфери особистості, ніж «самоосвіта». Від самоосвіти залежить професійне самовдосконалення, яке розглядається як свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня власної професійної компетентності й розвитку професійно

значущих якостей відповідно до соціальних вимог, умов професійної діяльності і власної програми розвитку, а також професійне самовиховання фахівця, яке відбувається у двох взаємопов'язаних формах – самоосвіта й саморозвиток.

Отже, для результативного процесу саморозвитку доцільно надати службовцям типову методичку вдосконалення знань, матеріал або напрям, за яким його треба шукати. Зрозуміло, що основний напрям цього процесу службовцю підказує специфіка його професійної діяльності. Крім того, існують, наприклад, питання із загальної теорії та історії державної служби, політичного життя країни, поширення цікавого та корисного досвіду професійної діяльності тощо, де зорієнтуватися непідготовленому в методичному сенсі працівнику дуже важко. Тому очевидно, що спрямування та контроль підлеглих має бути в компетенції його безпосереднього керівника.

Кадрова робота у сфері публічного управління й освітній професійно орієнтований процес у різних навчальних закладах мають бути зосереджені на процесі формування та розвитку організаційної культури працюючих і майбутніх фахівців публічного управління, яка базується на знаннях та різних соціальних технологіях, у тому числі комунікаційних технологіях. На наше переконання, кожен службовець має володіти комунікаційними технологіями, оскільки саме вони визначають швидкість і якість інформації, яка передається від держави суспільству і навпаки і суттєво впливає на якість прийняття рішень.

Зростання інтересу дослідників до проблем комунікації спостерігається з другої половини ХХ ст., який напряму пов'язаний із розгортанням глобалізаційних процесів та кроскультурних зв'язків. Як і організаційна культура, комунікації – це явище багатоаспектне, тому його не можна визначити однозначно. Науковці розглядають комунікацію в таких аспектах: компонент суспільних процесів, вплив, обмін, інтеракція, трансмісія тощо. Найближчим до теми нашого дослідження є визначення фахівця з психології державного управління В. Малімона, який розуміє комунікацію як «взаємні поставки емоційно інтерпретованих елементів та ціннісних уявлень» [5, с. 53]. З огляду на це процес формування та розвитку організаційної культури публічного управління, на нашу думку, має охоплювати не тільки пошук нових шляхів передачі інформації від держави до громадянського суспільства, «але й змістовне наповнення своїх повідомлень задля порозуміння в

суспільстві. Це важливо тому, що рівень комунікацій у суспільстві майже дорівнює рівню довіри. Чим більше люди спілкуються між собою, тим більше виникає порозуміння, розвивається толерантність та терпимість. Недарма стародавні греки навчали дітей риториці. Вона давала можливість людині сформулювати свою думку та відстояти позицію ненасильницькими методами» [4, с. 10]. Саме такі комунікаційні знання й навички мають отримувати працівники органів публічного управління в процесі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, щоб відповідати сучасним вимогам роботодавців-громадян (платників податків). Адже, хоча й прийнято закон «Про доступ до публічної інформації», культурний діалог між державою та громадянським суспільством є на дуже низькому рівні і «малоефективним, а сучасні технології, мережеві об'єднання вже створюють нові виклики для влади щодо можливості встановлювати контакти, спілкуватися та посувати свої ідеї» [4, с. 10 – 11].

Усім працівникам сфери публічного управління слід пам'ятати, що «об'єктивними наслідками змін, що відбуваються в суспільстві і державі, стало багаторазове зростання обсягів інформації, інформаційних потоків. Володіння інформаційною ситуацією є однією з головних умов забезпечення повноти і результативності державного (публічного) управління на всіх рівнях» [5, с. 157]. На сьогодні виникла необхідність створення й розвитку інформаційної інфраструктури в публічному управлінні на всіх рівнях, «оволодіння засобами роботи з інформацією на всіх етапах її життєвого циклу, опанування інформаційної культури», – вважає В. Малімон. Він також упевнений, що «із розвитком соціальних технологій держава як соціально-політична категорія не відмирає, а стає складнішою, процеси управління державним механізмом набувають більш витонченого характеру. Роль науки і високих технологій у сфері державного управління стає домінуючою. Сучасна розвинута держава перетворюється на науково залежний організм» [5, с. 157 – 158].

Висновки. Таким чином, освітній процес у сфері вітчизняного публічного управління та вищої освіти потребує більш пильної уваги не лише науковців, а й громадянського суспільства у контексті прагматичної відповідності сучасним глобалізаційним викликам та новим цивілізаційним характеристикам як держави, так і самого громадянського суспільства. Це і буде основним чинником розвитку не

тільки організаційної культури публічного управління, а й масові культури суспільства.

Подальші наукові дослідження слід зосередити на розробці та впровадженні інноваційних освітянських програм і технологій не тільки в публічному управлінні, а й серед суспільних інститутів, сприяючи формуванню та розвитку не тільки організаційної культури публічного управління, а й масової культури суспільства.

Список використаних джерел

1. **Калашник Н. С.** Самоосвіта державних службовців як об'єкт державного управління / Н. С. Калашник // Теорія та практика державного управління. – 2011. – Вип. 1. – С. 44 – 49. – Режим доступу : [nbuv.gov.ua/j-pdf/ Trpu 2011 1 8.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Trpu_2011_1_8.pdf).

2. **Кастельс М.** Информационная эпоха: экономика, общество, культура / М. Кастельс / пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. – М. : Гос. ун-т высш. шк. экономики, 2000. – 606 с.

3. **Кринична І. П.** Особливості залучення громадськості у реформування системи професійного навчання державних службовців / І. П. Кринична // Публічне управління: виклики сьогодення : зб. тез XIII Міжнар. наук. конгр. – Х. : Магістр, 2013. – С. 122 – 123.

4. **Лашкіна М. Г.** Нові підходи до комунікації у публічному просторі державного управління / М. Г. Лашкіна // Публічне управління: теорія та практика : зб. наук. пр. Асоціації д-рів наук з держ. упр. – Х. : Док Наук Держ Упр, 2013. – № 1. – С. 10 – 18.

5. **Малімон В. І.** Комунікаційна політика в діяльності державного службовця : навч. посіб. / В. І. Малімон. – Івано-Франківськ : Місто-НВ, 2008. – 344 с.

6. **Про схвалення** Концепції державної цільової програми розвитку служби на період до 2016 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 черв. 2012 р. № 411-р. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua.

7. **Ткаченко Л. П.** Інтерактивні моделі навчання у процесі підготовки управлінців до публічної комунікації / Л. П. Ткаченко, Н. В. Щербакова // Публічне управління: виклики сьогодення : зб. тез XIII Міжнар. наук. конгр. – Х. : Магістр, 2013. – С. 148 – 149.

8. **Чорнобиль І. Є.** Сучасні підходи до питання саморозвитку державних службовців / І. Є. Чорнобиль // Центр адаптації державної служби до стандартів ЄС: європейські орієнтири у розбудові державної служби. – Режим доступу : [www.center.gov.ua/component /k2/item/1492](http://www.center.gov.ua/component/k2/item/1492).

List of references

1. **Kalashnyk N. S.** Samoosvita derzhavnykh sluzhbovtziv yak obiekt derzhavnoho upravlinnia / N. S. Kalashnyk // Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia. – 2011. – Vyp. 1. – S. 44 – 49. – Rezhym dostupu : [nbuv.gov.ua/j-pdf/ Tpdu_2011_1_8.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Tpdu_2011_1_8.pdf).

2. **Kastels M.** Informatsionnaya epoha: ekonomika, obschestvo, kultura / M. Kastels / per. s angl. pod nauch. red. O. I. Shkaratana. – M. : Gos. un-t vyssh. shk. ekonomiki, 2000. – 606 s.

3. **Krynychna I. P.** Osoblyvosti zaluchennia hromadskosti u reformuvannia systemy profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtziv / I. P. Krynychna // Publichne upravlinnia: vyklyky sohodennia : zb. tez KhIII Mizhnar. nauk. konhr. – Kh. : Mahistr, 2013. – С. 122 – 123.

4. **Lashkina M. H.** Novi pidkhody do komunikatsii u publichnomu prostori derzhavnoho upravlinnia / M. H. Lashkina // Publichne upravlinnia: teoriia ta praktyka : zb. nauk. pr. Asotsiatsii d-riv nauk z derzh. upr. – Kh. : Dok Nauk Derzh Upr, 2013. – № 1. – S. 10 – 18.

5. **Malimon V. I.** Komunikatsiina polityka v diialnosti derzhavnoho sluzhbovtzia : navch. posib. / V. I. Malimon. – Ivano-Frankivsk : Misto-NV, 2008. – 344 s.

6. **Pro skhvalennia** Kontseptsii derzhavnoi tsilovoi prohramy rozvytku sluzhby na period do 2016 roku : rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 27 cherv. 2012 r. № 411-r. – Rezhym dostupu : zakon.rada.gov.ua.

7. **Tkachenko L. P.** Interaktyvni modeli navchannia u protsesi pidhotovky upravlintsiv do publichnoi komunikatsii / L. P. Tkachenko, N. V. Shcherbakova // Publichne upravlinnia: vyklyky sohodennia : zb. tez KhIII Mizhnar. nauk. konhr. – Kh. : Mahistr, 2013. – С. 148 – 149.

8. **Chornobyl I. Ye.** Suchasni pidkhody do pytannia samorozvytku derzhavnykh sluzhbovtziv / I. Ye. Chornobyl // Tsentri adaptatsii derzhavnoi sluzhby do standartiv YeS: yevropeiski oriientyry u rozbudovi derzhavnoi sluzhby. – Rezhym dostupu : [www.center.gov.ua/component /k2/item/1492](http://www.center.gov.ua/component/k2/item/1492).