

УДК 351:378(477)

Н. С. КАЛАШНИК

САМООСВІТА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Розглянуто самоосвіту державних службовців як об'єкт державного управління. Визначено основні напрямки розвитку самоосвіти державних службовців, а також проблеми державного управління в цій сфері, можливі шляхи їх вирішення.

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

The article is devoted to the problem of definition of the process of state official (employee) self education as the object of state management. In the article there are determined the main directions of state officials self education development, problems of state management in this sphere, possible ways of their decision.

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

Демократичні перетворення, становлення правової держави, визрівання громадянського суспільства, організація ефективної влади в Україні потребують наукового переосмислення місця державного управління в професіоналізації працівників різних рівнів. Державна влада як феномен суспільних відносин не є чимось, що існує та розвивається за відокремленими від суспільства закономірностями, її втілюють люди, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави – державні службовці.

Державотворці та науковці обговорюють питання необхідності підвищення рівня професіоналізму державних службовців та інших працівників органів державної влади, котрі не мають такого статусу. Ведеться активний науковий пошук у напрямі визначення необхідних якостей державного службовця, котрі формують саме у процесі засвоєння посади, якостей, що забезпечують успішність професійного розвитку, профілю ідеального державного службовця та інше. Самоосвіта як процес, що забезпечує безперервність підвищення освітнього рівня та розширення інформаційного поля працівників, присутня у визначеннях вище наведених і багатьох інших категорій, пов'язаних з розвитком особистості, який, як відомо, триває впродовж всього життя.

На важливість наукового пошуку щодо організації самоосвіти державних службовців наголошують дослідники проблем професіоналізму державних службовців: Т. Кошова, А. Рачинський, Т. Савченко, О. Турчинов, Т. Філіпова та інші; фахівці з проблем управлінської діяльності, її структури та реалізації, керівництва: Д. Дзвінчук, Н. Ливицька, Н. Поліщук, А. Сіницька, М. Синявіна, О. Стасюк та ін.; науковці, що займаються розробкою профілю ідеального

службовця: Г. Атаманчук, В. Бакуменко, Н. Грінівецька, Ф. Хміль та ін.; дослідники явища професійної мобільності державних службовців: Л. Горюнова, І. Шпекторенко та ін. 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 науковцями.

Мета статті полягає в науково-теоретичному обґрунтуванні організації роботи із самоосвіти державних службовців як об'єкта державного управління.

Виходячи із мети статті, необхідно вирішити такі завдання:

- довести важливість усвідомлення самоосвіти державних службовців як об'єкт державного управління;
- розглянути самоосвіту державних службовців як один з факторів ефективності здійснення державної служби;
- визначити місце самоосвіти як керованого процесу в системі підвищення кваліфікації державних службовців та в системі професійно значущих для ефективної праці якостей.

Однією з найважливіших проблем здійснення державної служби є невідповідність кадрової політики держави щодо державної служби вимогам трансформаційних процесів у державі [3; 4]. Вирішенням цієї невідповідності могла б виступити належна організація процесу самоосвіти державних службовців.

Зі змісту ст. 3 Закону України “Про державну службу” виходить, що одним з основних принципів здійснення державної служби є організація її на засадах професіоналізму та компетентності [1]. Тобто ці дві категорії розуміються як необхідні умови професійної діяльності державних службовців.

Системний аналіз сучасної наукової літератури свідчить про відсутність чіткого визначення термінів “професіоналізм” і “компетентність”. Фахівці з державного управління поки що тільки випрацьовують єдине тлумачення цих понять, які б максимально відображали їх зміст і відповідали розумінню про еталон державного службовця. Але більшість дослідників вважають професіоналізм і компетентність не статичними характеристиками службовця, а процесами, притаманними його професійному розвитку [4, с. 127–137].

Попри розмаїття визначень структури професійного розвитку взагалі та професійного розвитку державних службовців зокрема, у зарубіжній і вітчизняній науковій літературі всі запропоновані характеристики можна умовно поділити на декілька груп: професійно-кваліфікаційні (до цієї групи належать освіта, досвід роботи в державних органах та за спеціальністю тощо), професійно-посадові (ті якості та характеристики, що формуються у процесі засвоєння посади, а не професій, посадове зростання, досвід вирішення властивих для конкретної посади завдань тощо), професійно інноваційний розвиток (розвиток операційної сфери професійної діяльності, взаємодії певних служб та організацій, налагодження оперативної системи отримання та обробки важливої для ефективного функціонування державного органу інформації тощо) та професійний саморозвиток державних службовців (саморозвиток особистості у контексті та під впливом професійної діяльності) [4, с. 128].

Значимо, що професійний саморозвиток як процес засвоєння дійсності органічно інтегрується в попередні три групи професійно важливих характеристик,

але не розчинюється в них і стосується більш за все самоосвіти як одного з методів здійснення саморозвитку. Самоосвіта як практичний метод, що сприяє розвитку особистості – загальному, професійному та будь-якому іншому, – присутня в усіх сферах практичної реалізації державним службовцем власних зусиль.

Отже, в контексті здійснення державної служби на принципах компетентності і професіоналізму самоосвіту можна розглядати у вузькому змісті як практичний метод, що забезпечує формування професійно значущих якостей і професійний розвиток працівників, а в широкому змісті – 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) сприяє покращанню якості та підняттю рівня компетентності та професіоналізму.

Розглянемо місце самоосвіти у процесі підвищення кваліфікації державних службовців. Самоосвіта державних службовців є невід'ємною частиною та одним з основних видів підвищення кваліфікації останніми.

Згідно чинною нормативною базою, а саме з Положенням про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і Положенням про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій саме самоосвіта забезпечує безперервність підвищення кваліфікації державних службовців, вона також є частиною підготовки та перепідготовки службовців. У цих нормативних актах визначаються організаційно-змістові засади здійснення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, розкриті основні напрями та засоби їхньої реалізації.

Але, на відміну від інших видів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, зміст самоосвіти лише названий серед основних видів підвищення кваліфікації державних службовців. На жаль, у нормативних документах не розкрито її зміст, форми здійснення, необхідні обсяги тощо. Отже, здебільшого організація процесу самоосвіти державних службовців та якість її здійснення віддається на відкуп власної сумлінності та розумінню про необхідність у самоосвіті самого державного службовця.

У теорії державного управління об'єктом управління вважається суспільство в цілому, адміністративно-територіальні утворення, процеси, галузі, сфери діяльності, організації, колективи, окрема людина, на які спрямовано направляючі, організуючі та контролюючі дії суб'єктів управління [3]. Розглянемо, чи відповідає самоосвіта державних службовців як окремий феномен цьому визначенню.

Зрозуміло, що самоосвіта державних службовців, як і будь-кого іншого, є процесом, який повинен тривати протягом усього професійного життя працівника. У той же час самоосвіта є окремою сферою діяльності державного службовця, яка напрями пов'язана з його професійним розвитком, але на відміну від інших видів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, багато в чому залежить від мотивації, самоусвідомлення себе як фахівця та власного уявлення про еталон державного службовця. Незважаючи на прямий зв'язок із професійною діяльністю, самоосвіта виходить за її межі, бо до її складу входить і набуття загальноорозвиваючих

знань, обізнаність у політичному житті в державі, соціально-корисного досвіду тощо.

Самоосвіта як процес і сфера діяльності реалізується окремими людьми, з іншого боку, професіоналізм колективу складається з професіоналізму кожного працівника, тобто направляючих, організуючих і контрольних заходів потребує і колектив, і окремий працівник.

Також потребує врегулювання питання здійснення контролю за якістю самоосвіти державних службовців у системі підвищення кваліфікації. Питання здійснення контролю має три аспекти. По-перше, контроль передбачає наявність певних критеріїв, за якими буде оцінюватися якість та обсяг здійсненої самопідготовки. По-друге, контроль за будь-якою діяльністю, у тому числі й самоосвітою, потребує розробки процедур його здійснення. По-третє, що витікає з попередніх двох аспектів та визначення самоосвіти як невід'ємної складової професійного розвитку державного службовця, то це необхідність здійснення державної служби на принципах професіоналізму та компетентності, зобов'язання державних службовців здійснювати самоосвіту в певному обсязі. А в цьому випадку вже вступають у дію управлінські відносини.

З вищевикладеного виходить, що, будучи невід'ємною частиною професійного розвитку та одним з основних видів підвищення кваліфікації державних службовців, самоосвіта як процес, що забезпечує ефективність виконання останніми функцій держави, виступає об'єктом державного управління, але майже випав з управлінських відносин.

Управлінські відносини як система сталих вертикальних і горизонтальних зв'язків суб'єктно-об'єктного та структурно-функціонального характеру, що здійснюються в процесі виконання управлінсько-службової діяльності, пронизують усю систему здійснення державної служби та стосуються кожного службовця окремо [3]. У встановленні управлінських відносин щодо самоосвіти необхідно забезпечити організаційні заходи в системі підлеглий-керівник і рівність можливостей серед працівників одного шабля.

З іншого боку, для того щоб вимагати від працівників щось, необхідно надати їм усе необхідне для успішного здійснення певної діяльності. Це стосується й здійснення самоосвіти.

Тобто для успішного здійснення самоосвіти необхідно надати працівникам методику її здійснення, матеріал або напрямок, за яким його треба шукати. Зрозуміло, що більшість напрямів самоосвіти вказує безпосередньо професійна діяльність державного службовця. Але це стосується виключно вузькопрофесійних питань, проте необхідні для кожного державного службовця питання із загальної теорії та історії державної служби, політичного життя країни, розповсюдження цікавого та корисного досвіду професійної діяльності тощо, де зорієнтуватися невідповідному в методичному сенсі працівнику дуже важко, а інколи взяти матеріал нема де, або немає технічних заходів.

Також для здійснення управлінських відносин у сфері самоосвіти необхідно створити нормативну базу, яка б регламентувала питання її організації, процесу здійснення, мінімального обсягу, контролю (хто його здійснює, за якою процедурою, за якими критеріями), відповідальність за невиконання.

Для вирішення наведених у статті проблем, на наш погляд, необхідно здійснити низку наукових та організаційних заходів. По-перше, необхідно проаналізувати стан вивчення проблеми державного управління у сфері організації роботи з самоосвіти державних службовців в органах державної влади українськими та зарубіжними дослідниками для виявлення можливих шляхів розв'язання актуальних проблем процесу самоосвіти.

У контексті наукових пошуків, що ведуться, необхідно конкретизувати тлумачення та сутність термінів “самоосвіта державних службовців”, “державне управління самоосвіти державних службовців”, “державно-управлінські відносини у галузі організації роботи з самоосвіти”.

Так як самоосвіта є процесом, який не належить виключно якійсь сфері діяльності, а є складною категорією, для її вірного розуміння, а як наслідок і вірної організації, необхідно розкрити педагогічні, психологічні, адміністративні, соціальні, акмеологічні, організаційно-правові, управлінські та інші аспекти організації процесу самоосвіти в державних органах.

Одним з найважливіших завдань, які необхідно вирішити задля належної організації самоосвіти державних службовців, необхідно здійснити науково-теоретичне обґрунтування організації роботи із самоосвіти державних службовців як об'єкта державного управління, узагальнити принципи самоосвіти державних службовців і визначити алгоритм її здійснення. Також потрібно визначити можливості використання позитивного потенціалу теорії і практики державного управління організацією самоосвіти державних службовців і її значення для роботи в сучасних умовах.

Задля визначення місця процесу самоосвіти в професіоналізмі та компетентності державних службовців необхідно дослідити професійну модель сучасного державного службовця, виходячи з вимог, що висуває сьогодення.

Актуальність теми обумовлена ще й необхідністю формування системи нормативних актів, які регулювали б організаційні та законодавчі засади здійснення самоосвіти державними службовцями, здійснення управління та контролю в цій сфері.

Здійснення управлінських відносин у сфері самоосвіти потребує розвинути науково-практичні рекомендації щодо правового регулювання організації та контролю за процесом самоосвіти державних службовців.

Як висновок можна зазначити, що формування професійної еліти серед державних службовців і забезпечення всіх ланок державної влади кваліфікованими працівниками можливе лише за умови комплексного системного реформування системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, одну з провідних місць в якій займає самоосвіта. Проблема теорії та методології організації самоосвіти державних службовців перебуває на стадії усвідомлення останньої як об'єкта державного управління, створення й розвитку її засад, тобто встановлення закономірностей розробки базових підходів, концепцій, ідей, принципів тощо.

Література:

1. Закон України “Про державну службу”. – Режим доступу : <http://portal.rada.gov.ua>

2. Лазар О. Д. Державна служба в Україні : [навч. посіб.] / О. Д. Лазар, О. Я. Лазар. – К. : Дакор, 2005. – 472 с.

3. Одінцова Г. С. Теорія і історія державного управління / Г. С. Одінцова, Н. М. Мельтюхова. – Х. : Вид-во ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2005. – 94 с.

4. Шпекторенко І. В. Професійна мобільність державного службовця : [монографія] / І. В. Шпекторенко. – Дніпропетр. : Моноліт, 2009. – 242 с.

Надійшла до редколегії 17.11.2010 р.