

УДК 351.378(477)

Н. С. КАЛАШНИК

**САМООСВІТА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ
ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

Визначено роль самоосвіти державних службовців як утворюючої складової кадрової політики органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Розглянуто умови і фактори впровадження такої кадрової політики, що є визначальним для покращання ефективності діяльності державних інституцій.

Ключові слова: самоосвіта, державний службовець, державне управління, кадрова політика.

In the article there is defined the role of state officials selfeducation as the part that forms the personnel policy of institutes of the state power and local authorities. Also there are considered conditions and factors, which determined the grown of efficacy of state institutions activity.

Key words: selfeducation, state official (employee), state management, personnel policy.

Однією з основних проблем, яку необхідно вирішити Україні під час її державотворення, є своєчасне й якісне кадрове забезпечення на всіх рівнях управлінської діяльності. Державна влада не є якимось феноменом, що існує та розвивається за відокремленими від людей закономірностями, її втілюють люди, які займають посади в органах державної влади та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави, – державні службовці. Отже, існує безпосередня залежність результативності й ефективності управління на будь-якому рівні від кадрового потенціалу.

Людський фактор у державному управлінні є комплексним і багатовимірним. Колектив органів державної влади або органів місцевого самоврядування існує та розвивається за тими ж законами, що й будь-яка спільнота, отже, для організації діяльності колективу та забезпечення його ефективної роботи необхідно впроваджувати планомірну кадрову політику.

Ще однією особливістю в розгляді людського фактору в контексті державотворення є те, що люди одночасно виступають і як об'єкт, і як суб'єкт державного управління.

На жаль, останнім часом, існує різка критика з боку засобів масової інформації та громадян саме щодо персоналу органів державної та органів місцевого самоврядування. Найчастіше згадуваними причинами для невдоволення є відсутність професіоналізму, ініціативності, рішучості, наявність вузькості поглядів та формалізм у ставленні під час виконання професійних обов'язків, прояви бюрократизму і корумпованості. З точки зору державного управління, керівникам

органів державної влади та органів місцевого самоврядування дорікають у відсутності системи та плановірності у вирішенні питань кадрового комплектування, стихійності призначення та переміщення з посади на посаду, низькому рівні компетентності працівників підлеглих їм органів.

Вимоги до працівників будь-якої сфери діяльності підвищуються постійно, особливо це видно на прикладі державних службовців, професійна діяльність яких носить публічний характер. Сьогодні вже недостатньо отримати освіту у відповідному навчальному закладі і підвищувати кваліфікацію раз у декілька років – необхідно безперервно просуватися вперед усіма можливими заходами, одним з яких є самоосвіта.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що багато дослідників і державних діячів наголошують на необхідності підвищення професійного рівня державних службовців через їхню безперервну освіту, що можна забезпечити активним впровадженням самоосвіти в повсякденну професійну діяльність працівників органів державної влади. Але сьогодні ці питання розглядаються здебільшого в контексті досліджень з питань підвищення кваліфікації працівників органів державної влади та забезпечення надійного кадрового супроводу проходження державної служби (Д. Дзвінчук, В. Луговий, О. Савченко-Сватко, В. Яцуба та ін.); 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.). Але фактичний стан речей полягає в тому, що на сучасному етапі розвитку України самоосвіта державних службовців здійснюється ними стихійно й на власний розсуд. Така ситуація призводить до перекосів у рівнях професійної компетентності персоналу та неефективності впроваджувальної кадрової політики.

Мета цієї статті полягає у визначенні ролі самоосвіти державних службовців як фактора формування кадрової політики органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

З огляду на поставлену мету, необхідно розв'язати такі завдання: актуалізувати значення самоосвіти під час формування кадрової політики органів державної влади та місцевого самоврядування; визначити місце самоосвіти персоналу серед факторів, що формують кадрову політику; дослідити умови і фактори впровадження кадрової політики з урахуванням здійснення самоосвіти державних службовців, що є визначальним для підвищення ефективності діяльності органів державної влади.

У сучасному освітньому просторі професійної діяльності самоосвіта розглядається як процес і результат набуття знань унаслідок самостійної роботи поза систематичним навчанням у стаціонарному навчальному закладі [5, с. 631]. Отже, всі знання, що ми набуваємо у процесі оволодіння, вдосконалення та розвитку професійної діяльності, можна вважати такими, що були набуті шляхом самоосвіти. Якщо об'єднати всі дефініції самоосвіти, то можна виокремити такі його сутнісні характеристики: це вид вільної, творчої діяльності; це поза інструкційна діяльність, що має тісний зв'язок з освітою як системою і соціальним інститутом, будучи компонентом освіти, видом спеціально організованої, систематичної, інституційної діяльності; це вид безперервної освіти; це спосіб самоконструювання

особи [5, с. 631]. Особливий потенціал має самоосвіта на державній службі, коли відбувається перехід державного службовця від періодичного навчання до безперервного протягом усієї кар'єри, під час переходу з посади на посаду, зміни цілей, стратегій і механізмів вирішення професійних завдань діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування – отже, практично весь час.

Як уже зазначалося вище, кадрове забезпечення державного управління є однією з ключових проблем державотворення. Правильно побудована кадрова політика в органах державної влади або органах місцевого самоврядування є тим інструментом, що зможе зробити процес кадрового забезпечення виваженим та ефективним. Кадрова політика як система правил і норм, прагнень і обмежень у взаємовідносинах персоналу і організації в цілому, за якими діють працівники у внутрішньому і зовнішньому середовищі орієнтована, перш за все, на здійснення певного впливу на персонал для досягнення очікуваних результатів [3; с. 77–78].

В органах державної влади у зв'язку зі специфікою діяльності кадрова політика, порівняно з іншими організаціями, установами, підприємствами, має певні особливості. Вони виражаються в наявності сталої посадової ієрархії, нормативної визначеності повноважень за посадою, використанням установлених організаційних зв'язків та обмеженістю адміністративної свободи керівників середньої ланки на місцях.

Наукові дослідження з державного управління визначають кадрову політику в органах державної влади та органах місцевого самоврядування як невід'ємну частину загальної політики організації, що відображає основні наміри керівництва щодо формування кадрового складу та його характеристик, механізму реалізації цілей і завдань, що спрямовані на збереження, укріплення та розвиток кадрового потенціалу, створення відповідального та високопродуктивного, згуртованого колективу, який здатен своєчасно реагувати на мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації, що певним чином обумовлюється державною кадровою політикою. Державна кадрова політика реалізується через спеціально розроблені технології і методи роботи з персоналом, а також через роботу з управлінням персоналом [1, с. 55].

Для визначення самоосвіти як обов'язкового фактора, що повинен враховуватися під час формування кадрової політики органів державної влади, розглянемо кожен з компонентів кадрової політики крізь призму місця в цих процесах самоосвіти персоналу.

По-перше, говорячи про формування кадрового складу та його характеристик у рамках визначення кадрової політики органу, зазначимо, що у вітчизняній науковій літературі всі запропоновані характеристики державних службовців можна поділити на декілька груп: професійно-кваліфікаційні, професійно-посадові, професійно-інноваційний розвиток і професійний саморозвиток державних службовців [4, с. 128]. За наявності окремої групи характеристик державних службовців, котра передбачає постійний професійний саморозвиток персоналу засобами самоосвіти, остання органічно інтегрується в інші три групи професійно важливих характеристик, оскільки повсякденне підтвердження вже набутої кваліфікації, оволодіння посадовими обов'язками неможливі без постійного опрацювання

нормативної бази, яка швидко змінюється, розширення професійного світогляду в суміжні види діяльності тощо. Що стосується професійно інноваційного розвитку, то він також передбачає самостійний пошук вирішення завдань і розвиток нестандартного мислення, а самоосвіта виступає одним з основних інструментів цього процесу.

Говорячи про формування кадрового складу державних органів, можна виділити два аспекти – підбір і відбір персоналу та його подальший розвиток. Як відомо, прийняття на державну службу здійснюється переважно на конкурсній основі. Зрозуміло, що під час складання іспиту та співбесіди кращі результати покаже кандидат з ширшим світоглядом як загальним, так і професійним, здатний до самоосвіти, що допоможе йому швидко оволодіти новим видом діяльності в подальшому.

Самоосвіта також розглядається і як ключова компетентність для здійснення освіти впродовж життя. Остання характеристика вважається на сучасному етапі розвитку суспільства не тільки основною для нормального функціонування конкурентоспроможності на ринку праці, але і необхідною для розвитку економіки в цілому. Основним показником для оцінки прогресу в системах післядипломної освіти й підвищення кваліфікації на загальноєвропейському рівні визнані участь дорослих у програмах ЄС із навчання впродовж життя, мобільність знань молодих фахівців і здатність працевлаштуватися. А динаміка розвитку європейської економіки останніх років показує, що культурна та креативна індустрія визнаються найдинамічнішим економічним сектором [6, с. 3–5].

У свою чергу, розвиток уже працюючого персоналу та залучення його до процесів удосконалення є основою ефективної діяльності органу державної влади та його обов'язком [1, с. 56]. Отже, можна зробити висновок, що в такій складовій кадрової політики державного органу як формування кадрового складу та його характеристик, здатність і вміння самоосвіти є вирішальними.

Наступна складова кадрової політики – формування механізму реалізації цілей і завдань, що спрямовані на збереження, укріплення та розвиток кадрового потенціалу. Відомо, що потенціал колективу організації складається з окремих потенціалів кожного працівника. Чим вищим він є в кожного окремого державного службовця, тим кращим він є й у підрозділі чи органі. Сучасна система підвищення кваліфікації державних службовців передбачає оволодіння навчальними програмами у спеціальних освітніх закладах раз на декілька років. А у проміжок між навчаннями державний службовець також повинен якісно виконувати свої функції, а для цього необхідно постійно бути в курсі новітніх розробок та останніх змін у законодавстві та практиці. Отже, роль самоосвіти у збереженні, укріпленні та розвитку кадрового потенціалу неможливо переоцінити.

Що стосується такого компоненту формування кадрової політики, як створення відповідального та високопродуктивного, згуртованого колективу, який здатен своєчасно реагувати на мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації, то в самому визначенні є відсилання до самоосвіти. Навіть якщо в державному органі й проводяться лекції, роз'яснювальні бесіди, консультації та інструктажі щодо нововведень або нових тенденцій, вимог тощо, то вони носять більш

ознайомчий та спонукальний характер. Бо впровадити у свою повсякденну роботу та випрацювати індивідуальний стиль діяльності щодо вирішення професійних питань новими методами можливо тільки в ході самостійного опрацювання інформації – шляхом самоосвіти. Говорячи про такі характеристики колективу, як відповідальність, згуртованість та висока продуктивність, зазначимо, що досягнення таких якостей можливе лише за умов планомірної організованої роботи персоналу щодо самоосвіти на постійній основі, оскільки навіть надвисокий рівень професіоналізму, освіченості та відповідальності одного працівника не зможе забезпечити ефективну діяльність усього колективу. Особливо коли це необхідно забезпечувати протягом тривалого часу.

Щодо обумовленості кадрової політики органів державної влади та органів місцевого самоврядування державною кадровою політикою, зазначимо, що викладені вище особливості кадрової політики структурних одиниць державної влади й передбачають цю обумовленість.

Таким чином, серед багатьох факторів, що формують кадрову політику органу державної влади та органів місцевого самоврядування можна назвати й самоосвіту державних службовців. Виходячи з останніх тенденцій в управлінні вищою освітою, розгортанням дистанційної освіти та програм освіти впродовж життя, з кожним роком роль самоосвіти в конкурентоспроможності фахівців на ринку праці та визначенні кадрової політики органів державної влади буде тільки зростати. Подальшими напрямками дослідження будуть системи оцінювання ефективності самоосвіти державних службовців, розробка системи мотиваційних, організаційних і адміністративних заходів щодо здійснення самоосвіти, а також розробка критеріїв поточного контролю в процесі самоосвіти.

Література:

1. Прудіус Л. В. Управління якістю професійного навчання державних службовців в Україні: теоретико-організаційний аспект : дис. ... к. держ. упр. : спец. 25.00.03 “Державна служба” / Л. В. Прудіус. – К., 2010. – 321 с.
2. Савченко-Сватко О. Кадрова політика в органах публічної влади: проблеми оцінювання / О. Савченко-Сватко // Вісник державної служби України. – К., 2009. – № 2. – С. 32–36.
3. Управління персоналом : [навч. посіб.] / [М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шкапова]. – К. : Центр навч. літ-ри, 2006. – 505 с.
4. Шпекторенко І. В. Професійна мобільність державного службовця : [монографія] / І. В. Шпекторенко. – Дніпропетр. : Моноліт, 2009. – 242 с.
5. Енциклопедичний словник з державного управління / [уклад. Ю. П. Сурмін та ін.] ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трошинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
6. European Reference Framework : key competences for lifelong learning. – Luxembourg : EUR OP, 2007. – 12 p.

Надійшла до редколегії 26.09.2011 р.