

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

УДК 35.088.6:316.733

В. В. ДІУЛІНА

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СОЦІОКУЛЬТУРНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

Представлено провідні ідеї та закономірності соціокультурного розвитку особистості. Визначено сутність цієї категорії та побудовано модель системи соціокультурного розвитку державних службовців.

Ключові слова: соціокультурний розвиток; державні службовці; професійна освіта.

The article presents the key ideas and patterns of social and cultural development of the individual. Defined the essence of the category and construct a model of socio-cultural development of public servants.

Key words: socio-cultural development; civil servants; professional education.

XXI століття, яке за рішенням ЮНЕСКО найменовано “сторіччям освіти”, стало початком нової цивілізації з новою системою цінностей, що визначаються не кількістю накопичених матеріальних благ, а рівнем культури, освіти, збереження й відтворення ресурсів. Піднесення такого вагомого суспільного інституту, як освіта у ранг одного з найбільш важливих факторів розвитку цивілізації відображає тенденцію переосмислення цінності цього феномену, оскільки з ним пов’язані надії на вихід із кризового становища, яке є наслідком фундаментальних змін у житті багатьох суспільств на межі тисячоліть, у тому числі й українського суспільства.

Проектування адекватної викликам XXI ст. системи української освіти загалом і, зокрема, системи державно-управлінської освіти є важливим пріоритетом державного управління. У Національній доктрині розвитку освіти України окреслено напрями розвитку та визначено шляхи трансформації цієї галузі, в якій освіта розглядається, насамперед, як чинник формування особистості. Це актуалізує ідею щодо основних змін у сфері освіти в контексті тих процесів, які зумовлені цивілізаційними змінами - переходом від індустріальної до постіндустріальної, а згодом – і до інформаційної ери, яка стає в більшій мірі людиноцентрованою, адже індивідуальний розвиток людини є не тільки показником прогресу, але й передумовою наступного розвитку суспільства.

Освіта, а тим більше професійна освіта в галузі державного управління виступає одним з чинників, що впливають на хід цивілізаційного процесу не в останню чергу через формування соціального інтелекту. Завдяки масовості, організованій передачі культурних норм і цінностей від покоління до покоління, зв'язкам з іншими сферами життя освіта залучена до соціокультурного контексту [3, с. 6–7].

Визначенням найбільш важливих ознак вищої професійної освіти в різні роки присвячено багато досліджень вітчизняних учених, серед яких В. Андрущенко, Г. Ващенко, Б. Гаврилишин, І. Зязюн, С. Клепко, В. Луговий, В. Лутай та ін. Більшість з них піддали вищу освіту різкій критиці за підготовку вузькопрофесійних спеціалістів, що не володіють гуманітарними знаннями і гуманістичними установками, і розробили філософсько-методологічні передумови, що лягли в основу нових концепцій освіти. Ціннісні орієнтири і принципи формування нових освітніх систем досліджуються у працях таких авторів, як О. Больнов, Е. Гуссерль, Н. Еліас, Ф. Знанецький, Н. Луман, М. Шелер, Х. Шельські. Питанням освіти і освіченості державних службовців в останні роки присвячено праці вітчизняних науковців В. Лугового, О. Мельникова, Н. Нижник, Н. Протасової, С. Серьогіна та ін.

Утім, проблема соціокультурного розвитку державного службовця в контексті його професійного становлення знаходиться у процесі теоретико-методологічного осмислення і характеризується концептуальною невизначеністю. Складність і глибина завдань оновлення державного управління передбачають комплексний підхід до вивчення питань розвитку особистості державних службовців, який потребує проведення філософського, соціального, економічного аналізу та включає політичний, правовий, морально-етичний, естетичний, організаційний та інші аспекти. У контексті модернізації державного управління актуальним стають питання створення універсальної освітньої інфраструктури, формування неперервної, багаторівневої і багатоступеневої системи професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців, розвитку нових організаційно-управлінських структур та співвідношення освіти із соціокультурними особливостями державної освітньої політики.

Аналіз тенденцій розвитку професійної підготовки державних службовців дозволив виокремити загальні пріоритети, які дають можливість обґрунтувати концепції соціокультурного розвитку фахівця з державного управління в системі неперервної професійної освіти, що і є метою статті.

Зазначимо, що в роботі під соціокультурним розвитком державного службовця розуміємо динамічну зміну цільових і ціннісних установок, світогляду, громадянсько-патріотичних позицій, яка проявляється в діяльності на благо держави та її громадян.

Соціокультурний розвиток як процес формування культурної компетентності особистості передбачає таке:

- розуміння закономірностей розвитку природи, суспільства і людини;
- засвоєння цінностей загальнолюдської культури й прийнятої в суспільстві системи моральних правил і норм;
- оволодіння технологіями інформаційно-пізнавальної, соціальної й професійної діяльності;
- формування мотиваційної сфери особистості, світогляду, своєї місії в житті;
- розвиток творчих здібностей особистості управлінця [1, с. 20].

На наше переконання, тільки становлячись суб'єктом усвідомленого формування і розвитку власної “соціокультурності”, людина може стати повноцінною особистістю. Тому в освіті державних управлінців важливо не тільки відповідно до освітніх стандартів формувати професійні уміння й навички, але й створювати можливості для соціокультурного розвитку.

На жаль, сьогодні у професійній освіті державних службовців прослідковується низка негативних тенденцій, серед яких:

- розмежування формальної освіти як соціокультурного інституту суспільства і сфери освіти як індивідуального простору вибору власного шляху розвитку особистості;

- підхід до основної педагогічної функції – виховання як до другорядної, супроводжувальної функції в освітньому процесі;

- домінування у процесі професійної підготовки прикладного знання над фундаментальним;

- схильність до “інструментального” навчання, принципово не пов'язаного зі світоглядним контекстом, відсутність цілеспрямованого формування холистського, планетарного, ноосферного мислення;

- наповненість процесу професійної підготовки державних службовців певними уніфікованими вимогами і стандартами з орієнтуванням на стійку систему знань, умінь і навичок.

Але життя й діяльність в інформаційному суспільстві диктують інші, оновлені “правила гри”, де майбутнє є об'єктом свідомого соціального проектування, а особистість в усе більшій мірі виступає носієм творчого джерела, а тому в освіту необхідно включати чітко артикульоване людське, соціальне, культуродоцільне.

Погоджуємося з думкою Б. Юдіна, який пише, що потенціал окремої людини визначається, з одного боку, власними задатками й здібностями, а з іншого – зовнішніми умовами, в яких ті задатки й здібності можуть бути реалізованими [2, с. 32].

Виходячи з цього, концепцію соціокультурного розвитку особистості державного службовця спробуємо сконструювати на принципі створення цілісного культурно-освітнього середовища, що сприятиме свідомій побудові найкращих відносин з соціумом, державою, природою, самим із собою.

У рішенні завдань соціокультурного розвитку особистості ключовим словом є “взаємодія”. Під взаємодією розуміємо спільну узгоджену діяльність людини й соціокультурних інститутів суспільства. У державному управлінні сенсом і цінністю такої взаємодії є особистість державного службовця, розвиток його індивідуальності, здатності краще пізнавати світ і своє місце в ньому, можливості бути не просто “функцією”, але діяти свідомо на благо своєї держави та народу. До соціокультурних інститутів, окрім навчальних закладів, можна віднести ті, що традиційно розташовані за межами формальної освіти, але мають великий виховний потенціал: театри, музеї, бібліотеки, громадські організації, молодіжні рухи, клуби, родину тощо.

Концептуальними ідеями соціокультурного розвитку особистості державного службовця є взаємодія культури і освіти, що проявляється у використанні потенціалу культури в професійній освіті державних службовців; в первинності загальнокультурного розвитку в процесі професійного становлення; в принциповій

неперервності професійної освіти, яка забезпечує неухильний розвиток особистості й пов'язане з цим підвищення продуктивності професійної діяльності.

Аналіз наукових досліджень і практика педагогічної діяльності доводять, що сутність категорії соціокультурного розвитку фахівця у сфері державного управління розкривається через здатність відчувати ним актуальні проблеми духовного, морального, правового, суспільного устрою; розуміння необхідності неперервної професійної освіти та серйозної самоосвіти як інтегрального вміння самоорганізації своєї пізнавальної й творчої діяльності; утворення навичок творчої роботи з перетворення інформації й оволодіння мовою міжособистісної комунікації.

Формування системи цінностей особистості фахівця у сфері державного управління в рамках концепції соціокультурного розвитку обумовлюється такими вимогами до особистісних якостей:

- духовність як внутрішній стан людини;
- відкритість як здатність до постійного духовного збагачення;
- традиційність як орієнтація на родинні, національно-культурні й найкращі академічні традиції;
- фундаментальність як здатність цілісного бачення світу із здійсненням аналізу оточуючої дійсності в контексті розвитку культури людства й спроможність до розумного перетворення на основі поєднання традицій та інновацій;
- соціальна мобільність як моральна й психологічна готовність до професійної діяльності в умовах інформаційного суспільства;
- інноваційність як вміння творчо трансформувати власну професійну діяльність у зв'язку із змінами соціально-культурних потреб суспільства;
- комунікативність як спроможність до діалогу, забезпечення успішності соціальної й професійної взаємодії.

Таким чином, концепція соціокультурного розвитку визначає перегляд принципів професійної підготовки державних службовців, оновлення системи професійної освіти в сфері державного управління й гуманізацію її змісту, як засобу розвитку інтелектуально сформованої, духовної, моральної й соціально активної особистості.

Саме це завдання обумовлює необхідність перегляду деяких методологічних позицій сучасної професійної освіти у сфері державного управління. Воно детермінує розробку й реалізацію нових педагогічних технологій, застосування нетрадиційних способів навчання. Соціокультурний розвиток потребує оволодіння загальнонауковими знаннями як фундаментом світоглядної, моральної й громадянської позиції державного службовця, що зумовлює перехід від предметно-центрованої орієнтації змісту освіти до інтегративної, міждисциплінарної і, нарешті, людиноцентрованої системи неперервної освіти.

Пропонуємо розроблену нами модель соціокультурного розвитку фахівця з державного управління у процесі професійної підготовки. Цілісність цієї моделі забезпечується тим, що в її структурі містяться компоненти, які створюють культурно-освітній простір професійного становлення й розвитку фахівця. Мова йде про зміст професійної державно-управлінської освіти; соціокультурне середовище освітнього закладу; систему додаткової освіти; академічну мобільність; науково-дослідну, проектну діяльність; благодійність; сферу дозвілля.

Розглянемо детальніше кожний компонент моделі.

1. *Зміст професійної державно-управлінської освіти.* Соціокультурна спрямованість змісту освіти повинна нівелювати негативні наслідки технічної цивілізації, яка однобічно нагромаджує технічне знання в протизагуманітарному. У цій ситуації проблеми суспільствознавства в системі професійної державно-управлінської освіти повинні вирішуватися не тільки засобами спеціальних культурологічних дисциплін, але й шляхом висвітлення питань культури в кожній з навчальних дисциплін. Ідея єдності загальнокультурної, професійної й моральної підготовки державного службовця до виконання своїх громадянських і професійних функцій вимагає розробки принципово нових підходів до визначення цілей освіти, відбору змісту навчання й організації процесу його засвоєння.

Сьогодні, на початку XXI ст., найбільш загальною тенденцією розвитку освіти є її гуманізація. У широкому розумінні результатом гуманізації освіти як соціального інституту повинні стати подолання технократичних орієнтацій в суспільстві й виробництві, гармонізація гуманітарної й технічної підготовки майбутніх спеціалістів, формування гуманітарного стилю свідомості й технологічного типу мислення. У більш вузькому розумінні гуманізація освіти повинна привести до виховання державного службовця як інвайронментальної особистості.

Такий підхід до цілей та змісту освіти дозволить реалізувати основні принципи соціокультурного розвитку особистості:

– культуровідповідності, що обумовлена введенням елементів знань про культуру й специфіці її проявів у всі компоненти професійної державно-управлінської освіти;

– гуманітаризації, яка забезпечує наповнення змісту професійної освіти компонентами морального, етичного, естетичного, економічного, екологічного й правового професійного виховання;

– фундаменталізації з її орієнтацією на поглиблення теоретичної, загальнонаукової, загальнопрофесійної підготовки студентів і слухачів і розширення профілю їхньої професійної підготовки;

– діяльній спрямованості освіти, що дозволяє формувати таку систему знань, яка забезпечить повноцінне оволодіння основами професії, поглиблення взаємозв'язку складових її чуттєвих і раціональних елементів, подальший саморозвиток особистості.

2. *Соціокультурне середовище освітнього закладу* розглядається як педагогічна система, де ціннісні орієнтації є основним системоутворюючим фактором.

Важливою умовою формування соціально й професійно значущих цінностей є створення єдиного інформаційно-культурно-освітнього простору навчального закладу як простору здійснення особистісних динамічних змін, в межах якого відбувається процес опанування цінностей через систему знань і компетентностей (освітній контекст), стратегію функціонування навчального закладу (управлінський контекст), розвиток загальної й професійної культури (культурний контекст),

соціальне самоствердження й творчу самореалізацію (контекст соціально-культурної творчості) тощо.

Таким чином, середовище навчального закладу – простір соціокультурного розвитку учасників освітнього процесу, створення якого забезпечується реалізацією таких умов:

- відкритості й варіативності, розширення видів діяльності учасників освітнього процесу;
- комунікативного наповнення культурного середовища, розвитку культури діалогу, розширення меж міжособистісного спілкування;
- свободи виявлення своєї точки зору;
- довіри, поваги до думки опонента;
- творчого співробітництва, гуманістичної спрямованості взаємин між всіма учасниками освітнього процесу.

3. *Система додаткової освіти.* Реалізація концепції соціокультурного розвитку вимагає перегляду статусу додаткової освіти. Як органічна частина єдиної структури неперервної професійної освіти вона реалізує функцію формування спеціаліста, але в той же час стимулює потребу в опануванні інших необхідних знань та навичок, що виходять за межі освітніх програм.

Метою додаткової освіти є соціокультурний розвиток і компенсація дефіциту знань у різноманітних сферах. У цьому проявляється соціальний захист майбутніх фахівців, реальна допомога в адаптації до життя в постійно оновленому середовищі виробничих і суспільних відносин.

Система додаткової освіти спрямована на поглиблення базової освіти, реалізацію творчих можливостей особистості та її індивідуальних потреб до самоосвіти і самовдосконалення, на формування мотивів освіти впродовж всього життя.

Таким чином, система додаткової освіти, поряд з рішенням професійних завдань, пов'язаних з підготовкою, перепідготовкою, підвищенням кваліфікації фахівців, вирішує питання оволодіння механізмами аналізу соціально-культурної практики, що ставить державного службовця в умови постійного оновлення своїх знань і прояву творчого потенціалу.

4. *Академічна мобільність* як постійно діюча система міжвузівського всеукраїнського й міжнародного обміну викладачами й студентами потрібна хоча б з таких причин. По-перше, завдяки такому обміну забезпечуються більш швидкі темпи включення нових ідей і технологій в освіту. По-друге, відбувається диверсифікація освітнього процесу за рахунок навчання студентів або слухачів упродовж одного-двох семестрів в інших вищих навчальних закладах на взаємній основі.

5. *Науково-дослідна, проектна діяльність.* Активізація науково-дослідної діяльності слухачів і студентів передбачає створення сприятливого психологічного клімату, що надихає до науково-дослідної роботи і включає інформування про заходи дослідницького характеру, популяризацію різноманітних форм дослідної діяльності, вільний доступ до вітчизняної і зарубіжної наукової інформації через бібліотеку, організацію екскурсій відповідного напрямку, впровадження системи

рейтингової оцінки якості дослідної діяльності, самостійний вибір тематики і партнерів з наукових досліджень тощо.

Системна реалізація організації дослідної діяльності дає можливість такому:

– підвищити якість як професійної підготовки, так і соціокультурного розвитку особистості;

– здійснити на основі підтримки і розвитку талановитої молоді відтворення наукової еліти;

– сформувати культуру дослідної діяльності.

6. *Сфера дозвілля.* Сфера дозвілля в системі соціокультурного розвитку є важливим структурним складником, адже саме в ній, по-перше, формуються такі якості, що відображають потреби і вміння раціонально використовувати свій час, реалізовувати його в активному дозвіллі, духовному спілкуванні, по-друге, вона забезпечує рекреацію й подальший духовний й фізичний розвиток особистості.

Долучення сфери дозвілля в цілісну систему розвитку культури фахівця дозволить не тільки розробити програми соціокультурного розвитку особистості, орієнтовані на розкриття її творчого потенціалу в процесі поглибленого засвоєння професії, але й запровадити в практику навчальних закладів таке спрямування виховної роботи, що орієнтоване на формування у кожного державного управлінця культури дозвілля, мотивів і способів раціонального використання свого вільного часу.

Єдність усіх компонентів неперервної освіти, координація мети та діяльності в досягненні результатів, взаємодія культури та освіти визначає сенс, цінності й зміст сучасного освітнього процесу, від якого залежить поступовий соціокультурний розвиток фахівців галузі державного управління.

Запропонована модель соціокультурного розвитку особистості державних службовців відрізняється: міждисциплінарною взаємодією усіх своїх компонентів, багатофункціональністю, програмно-цільовою орієнтованістю, мотиваційно-ціннісною спрямованістю на досягнення особистісного самовизначення.

Перспективами подальших розвідок у даному напрямку може стати вивчення організаційно-педагогічних умов запровадження моделі соціокультурного розвитку державного службовця в процесі професійної підготовки.

Література:

1. *Флиер А. Я.* “Культура мира” и культурная компетентность личности / А. Я. Флиер // Теория и история культуры. – М. : Вестник МГУКИ. – 2004. – № 1. – С. 18–33.

2. *Юдин Б. Г.* Человеческий потенциал российской глубинки / Б. Г. Юдин // Человек. – 2003. – № 2. – С. 32–35.

3. *Яковлев А. О.* Освіта як чинник розвитку особистості в соціокультурному контексті : автореф. дис... к.соціол.н. : спец. 22.00.04 / А. О. Яковлев. – Х., 2004. – 23 с.

Надійшла до редколегії 18.04.2012 р.