

пейського зразка. Зокрема, важливо запровадити такі принципи роботи та функціонування державної служби, які мають закладатися в основу функціонування усіх органів державної влади, бути спрямованими на виконання законодавства своєї держави, а також визначати взаємовідносини у системі органів державної влади. Варто зазначити, що їх має бути впроваджено з 1 січня 2014 року при вступі в силу нової редакції Закону України «Про державну службу» [13].

Література.

1. Боссарт Д., Демке К. Державна служба у країнах-кандидатах до вступу до ЄС: нові тенденції та вплив інтеграційного процесу (пер. з англ. О. М. Шаленко). – К.: Міленіум, 2004. – 128 с.
2. Государственная служба в Польше. Материал с Википедии – свободной энциклопедии [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://pl.wikipedia.org/wiki/S%C5%82u%C5%BCba_cywilna.
3. Государственная служба в странах основных правовых систем мира: нормативные акты / по ред. А. А. Дёмина. – М.: Книгодел, 2008. – 792 с.
4. Грицяк І. А. Управління в Європейському Союзі: теоретичні засади: Монографія. – К.: Вид-во НАДУ, 2005. – 238 с.
5. Державна служба в Україні: соціально-правовий та організаційний аспекти: навч. посіб. / авт. кол.: Ю. П. Сурмін, Т. В. Мотренко, Р. А. Науменко та ін. : за заг. ред. Р. А. Науменко, Л. М. Гогіної. – К.: НАДУ, 2011. – 204 с.
6. Державна служба: організаційно-правові основи і шляхи розвитку / за заг. ред. проф. В. Б. Авер'янова. – К.: Ін Юре, 1999. – 272 с.
7. Державне управління, державна служба і місцевесамоврядування: монографія / кол. авт.; за заг. ред. О. Ю. Оболенського. – Хмельницький: Поділля, 1999 – 570 с.
8. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні. – К.: Ін Юре, 1998.
9. Дубенко С. Д. Курс державної служби як складова підготовки державних службовців / С. Дубенко // Вісн. Держ. Служби України. – 1996. – №1. – С. 116–117.
10. Європейські принципи державного управління. Пер. з англ. О. Ю. Куленкової. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – С. 129.
11. Желюк Т. Л. Державна служба: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 576 с.
12. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-XII. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1993. – № 52. – ст. 490.
13. Закон України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 року № 4050-VI. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012, № 26, ст.273.
14. Колісніченко Н. М. Європейська державна служба між традицією та реформуванням // Державне будівництво//. – 2007 № 1 ч.2. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DeVu/2007-1/doc/3/02.pdf>.
15. Оболенський О. Ю. Державна служба: Підручник. – К.: КНЕУ, 2006. – 472с.
16. Окоїн П. Устрій державних установ у XXI столітті: чому бюрократія залишається в державному управлінні // Вісник УАДУ. – 1999. – № 1.
17. Програма економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». // [Електронний ресурс]. – Офіційне інтернет-представництво Президента Укра-

їни Віктора Януковича: http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf.

18. Черноног Є. С. Державна служба: історія, теорія і практика: Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. – 458 с.

19. Civil service. Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://en.wikipedia.org/wiki/Civil_service.

20. Public service. Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://en.wikipedia.org/wiki/Public_service.

УДК 35.088.6

Тетяна Філіпова

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО МЕНТАЛІТЕТУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

В статті розглядаються сучасні тенденції формування професійного менталітету державних службовців в контексті професіоналізації державної служби в Україні.

Ключові слова: державна служба, державний службовець, професійний менталітет державних службовців.

✎ Необхідність формування кадрового складу державного апарату професійно підготовленими висококваліфікованими фахівцями, які відповідають цілям, завданням і функціям держави, залишається найбільш гострою в умовах сучасної світової економічної кризи.

Вирішення питання формування професійного менталітету державних службовців в системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів сприятиме розвитку професіоналізації державної служби через засвоєння фахівцем потрібних знань, навичок і здібностей щодо кваліфікаційних вимог для конкретної посади державного службовця, що в цілому покращить якість управлінських послуг відповідно до сучасних світових стандартів.

✎ Питання встановлення переліку і змісту професійних нормативних якостей для державних службовців присвячено велику кількість наукових досліджень (Н. Гончарук, А. Ковальова, А. Кравченко, О. Мельников, Л. Меншиков, М. Пірен, В. Попов, В. Ребало, С. Серьогін, Л. Уманський та ін.). В роботах вищезазначених науковців надається характеристика не тільки рівня спеціальних знань, умінь та навичок у сфері державного управління, але й стану здоров'я фахівця, функціональної витривалості, а також ціннісної орієнтації, мотивації, здібностей, які, в свою чергу, співвідносяться з професійною придатністю обіймати посаду на державній службі.

Для аналізу сучасної парадигми професіоналізації державної служби в Україні використані в статті нормативно-правові документи: Конституція України; Кодекс державного службовця; Закон України «Про державну службу», Укази Президента України «Про заходи щодо

Постановка проблеми

Аналіз останніх досліджень і публікацій

вдосконалення роботи з кадрами в органах виконавчої влади, з керівниками підприємств, установ і організацій», «Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій», Постанови Кабінету Міністрів України «Про Положення реформування кадрового резерву для державної служби».

✎ Для подолання негативних проявів професійного вигорання на державній службі треба більше уваги приділити формуванню професійного менталітету державних службовців, а саме розвитку здібностей особистості до інноваційного мислення.

У сучасних умовах, коли Україна обрала стратегічний курс на інтеграцію до Європейського Союзу, набуває особливого значення формування інноваційного мислення державних службовців. Співробітництво України з країнами Євросоюзу передбачає зближення інституційних систем, впровадження європейських норм та стандартів у різних сферах суспільного життя. Саме це вимагає від соціальної системи швидкого реагування на зміни, ефективність функціонування системи буде залежати від нових властивостей її елементів. Інноваційне мислення державних службовців є тою новою властивістю, яка прискорить структурно-інноваційну перебудову економіки в Україні і наблизить її до високих стандартів інноваційного розвитку, притаманних розвинутих країнам світу.

✎ Мета статті полягає в аналізі сутності процесу формування професійного менталітету державних службовців, ментальних характеристик як чинника впливу на розвиток здібностей особистості до інноваційного мислення.

В цьому контексті поставлені завдання:

а) дослідити умови формування професійного менталітету державних службовців;

б) дослідити місце інноваційного мислення в структурі професійного менталітету державних службовців.

✎ Сьогодні головною рисою діяльності органів державного управління має бути пріоритет прав та інтересів особи, для чого необхідно змінити звичне для управлінців мислення, встановити стандарти якості роботи державних службовців, з одного боку, і очікуваність певної поведінки по відношенню до будь-якого громадянина - з іншого. Державні службовці повинні піклуватися не тільки про те, як запобігти помилок, а і про те, як сформувати нову культуру управління, бути готовими до відповідальності, до інновацій. Соціально-професійний статус державного службовця надає етичним нормам його професійної поведінки значення норм бажаної суспільної моралі. В умовах демократизації суспільних відносин норми професійної етики через менталітет державного службовця повинні формувати засади суспільного устрою нового типу.

Професійний менталітет державного службовця є показником моральної і правової компетентності, уміння розуміти конкретну ситуацію не тільки через призму соціального середовища і організації, але і через власне «Я», спрямованим на розвиток моральної і інтелектуальної здатності здійснювати управлінську діяльність, приймати управлінські рішення [4, с. 172].

Вперше про доречність впровадження в науковий вжиток поняття «професійний менталітет» висловили свою думку сучасні дослідники менталітету Є. Клімов, А. Кравченко, В. Попов. Оскільки питання тісно пов'язано з особливостями професійної поведінки суб'єкту менталітету, певним професійним групам (військові, лікарі, діячі культури, робітники тощо) притаманні де-

які особливості світосприйняття, емоційних реакцій, «образу світу», стереотипів мислення і поведінки. Так, менталітет державного службовця окрім архетипових характеристик, що історично сформувалися в Україні, складається також з професійних рис, які необхідно розглядати в системі загальнолюдських і суто управлінських відносин.

Державні службовці – люди з певним життєвим та професійним досвідом, знаннями, з власними переконаннями й оцінками явищ суспільного життя, це працівники, які належать до різних професійних груп, виконують різноманітні функції в системі державного управління. Розглядаючи особливості професійної діяльності державних службовців, можна визначити структуру професійного менталітету державних службовців (див. рис. 1.), яка складається з трьох груп елементів: загальних, спеціальних і функціонально-регуляторних.

Загальними елементами структури професійного менталітету державних службовців є категорії мислення, норми поведінки і сфера почуттів. Визначення цих елементів як базових ґрунтується на основі науково-теоретичних положень відомих науковців (Ж. Ле Гоффа, К. Леві-Стросса, Л. Февра, Є. Федоренка та ін.) про те, що менталітет є посередницьким ланцюжком, який потрібен для взаємозв'язку соціальних процесів з духовним життям людини.

Групу функціонально-регуляторних елементів структури професійного менталітету державних службовців складають різні види компетентностей, а саме: етносоціокультурна, регулятивно-емоційна, управлінсько-комунікативна і професійна. Ці види компетентностей, в свою чергу, виступають критеріями оцінювання рівня сформованості професійного менталітету державних службовців. Кожний з визначених критеріїв у реальній дійсності виявлявся через певні за змістом показники, що, у свою чергу, мали різні за «силою» вияви через ознаки. Виходячи з вищезазначеного теоретико-методологічного положення, можна визначити певні умови формування професійного менталітету державних службовців: стандартизація професійно-рольової поведінки державних службовців, розвиток мовної особистості державних службовців; розвиток професійно важливих якостей державних службовців і розвиток правосвідомості державних службовців.

Під стандартизацією професійно-рольової поведінки державних службовців розуміємо, перш за все, законодавчо-нормативні акти регулювання поведінки державних службовців. Законодавче закріплення стандартів професійної поведінки державних службовців в Україні є свідченням прагнення держави затвердити в системі суспільних відносин моральні цінності. Основу стандартизації професійно-рольової поведінки державних службовців складають окремі аспекти, що зафіксовані в Законі України «Про державну службу», «Про боротьбу з корупцією», а також в Кодексі правил поведінки державного службовця.

При характеристиці стандартів професійної поведінки державного службовця можна виділити такі межі їхнього застосування:

- загальні правила поведінки державного службовця обов'язкові для осіб, які займають посади, віднесені в установленому законом порядку до відповідних категорій посад державних службовців. Перелік цих посад та органів, у яких вони працюють, визначений ст. 25 Закону України «Про державну службу», а також постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України про

віднесення посад, не передбачених у зазначеній статті, до відповідних категорій посад державних службовців;

- для державних службовців, які працюють в апараті органів прокуратури, судів, дипломатичної, митної, податкової служб, Національного банку України, Служби безпеки, внутрішніх справ, управління Збройних Сил та інших військових формувань, відповідними органами можуть затверджуватися правила професійної поведінки з урахуванням особливостей роботи в цих органах.

ватися Конституції та законів України). Повноваження, функції, права та обов'язки державних службовців підпорядковані служінню людині, суспільству і державі. З цією метою діяльність державних органів та державних службовців має бути якомога повніше врегульована і регламентована, щоб запобігти можливості з будь-яких причин завдати шкоди особі, суспільству чи державі.

Загальні принципи професійної поведінки державних службовців визначаються ст. 5 Закону України «Про державну службу»: сумлінно виконувати свої службові обов'язки; шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників; дотримуватися високої культури спілкування; не допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи негативно вплинути на репутацію державного службовця.

Кодекс правил поведінки державних службовців в Україні як правовий акт закріплює наступні стандарти професійної поведінки державних службовців: державний службовець повинен сумлінно виконувати свої службові обов'язки, виявляти ініціативу і творчість, постійно вдосконалювати організацію своєї роботи.

Така норма передбачена ст. 10 Закону України «Про державну службу». Конкретні службові обов'язки державних службовців визначаються на основі типових професійно-кваліфікаційних характеристик у посадових положеннях та інструкціях, які затверджуються керівниками відповідних державних органів у межах закону та їх компетенції. Державний службовець має виконувати свої посадові обов'язки чесно, неупереджено, не надавати будь-яких переваг та не виявляти прихильності до окремих фізичних і юридичних осіб, політичних партій, рішуче виступати проти антидержавних проявів сил, які загрожують порядку в суспільстві або безпеці громадян. Державний службовець повинен шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримуватися високої культури спілкування, не допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби. Державний службовець має з належною повагою ставитись до прав, обов'язків та законних інтересів громадян, їх об'єднань, а також юридичних осіб. Не повинен проявляти свавілля або байдужості до їхніх правомірних дій та вимог, допускати проявів бюрократизму, відомчості та місництва, нестриманості у висловлюваннях або іншим чином поводитися у спосіб, що дискредитує орган державної влади або ганьбить репутацію державного службовця. Державний службовець має виявляти толерантність і повагу до різних релігійних організацій, шанування та дотримання народних звичаїв і національних традицій, установленого

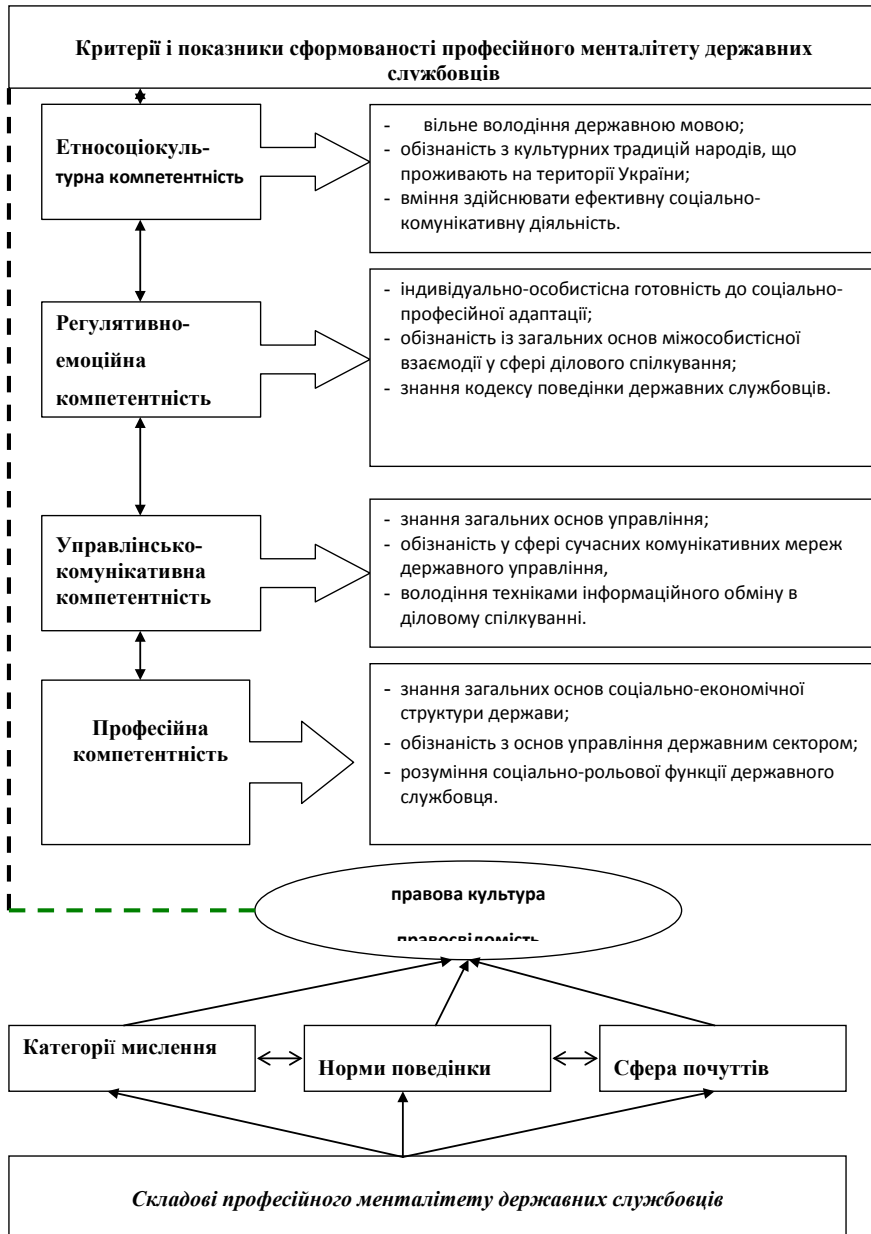


Рис. 1.4. Структура професійного менталітету державних службовців

Відповідно до ст. 19 Конституції України, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, а отже і державні службовці, зобов'язані діяти тільки на підставі, в обсязі та у спосіб, які передбачені Конституцією та законами України, а також чинними міжнародними угодами, які в установленому порядку ратифіковані і, таким чином, є частиною національного законодавства України. Кожен державний службовець, відповідно до ст. 17 Закону України «Про державну службу», приймає Присягу, урочисто обіцяючи, зокрема, «суворо дотримувати

їх інтересів громадян, їх об'єднань, а також юридичних осіб. Не повинен проявляти свавілля або байдужості до їхніх правомірних дій та вимог, допускати проявів бюрократизму, відомчості та місництва, нестриманості у висловлюваннях або іншим чином поводитися у спосіб, що дискредитує орган державної влади або ганьбить репутацію державного службовця. Державний службовець має виявляти толерантність і повагу до різних релігійних організацій, шанування та дотримання народних звичаїв і національних традицій, установленого

протоколу у відносинах з представниками міжнародних організацій, іноземних установ та іноземців. При виконанні своїх повноважень державний службовець має дотримуватися умов раціонального, ефективного, економічного використання доручених йому матеріальних та фінансових ресурсів. Державний службовець повинен постійно поліпшувати стан відповідності своїх умінь, знань і навичок функціям та завданням посади, яку він займає, підвищувати свій професійний, інтелектуальний та культурний рівні за освітньо-професійними програмами та шляхом самоосвіти.

Обов'язок державного службовця підвищувати свою кваліфікацію закладений у ст. 10 Закону України «Про державну службу». Постійне підвищення свого професійного рівня є однією з умов для просування по службі відповідно до ст. 27 та ст. 29 Закону України «Про державну службу». Державні службовці підвищують свою кваліфікацію постійно, у тому числі через навчання у відповідних навчальних закладах, як правило, не рідше одного разу на п'ять років.

Вітчизняний підхід до стандартизації і правового регулювання поведінки державних службовців має багато положень з урахуванням закордонного досвіду в цій сфері. Так, сучасний вимір європейської інтеграції спрямований на утвердження в професійній поведінці державних службовців та в міждержавних відносинах країн ЄС єдиних стандартів відповідальності відкритості і прозорості як універсально-прагматичних умов спілкування та взаєморозуміння.

Ці стандарти мають принципово обов'язковий, універсальний характер і ґрунтуються на раціональних засадах. Об'єктом особливої уваги ЄС є законодавчі та інституційні засоби утвердження етичної і моральної поведінки на державній службі. До їх складу входять наступні елементи: добровільне зобов'язання «державних людей» поводитися етично; межі юридично допустимих дій (поважати норми поведінки змушують закони і встановлені процедури); механізми відповідальності; кодекси етики поведінки; механізми професійної соціалізації; належні умови праці державних службовців (правильна, справедлива, неупереджена поведінка, гідна заробітна плата, соціальний захист); координаційний орган для вирішення професійних та етичних проблем; активне громадянське суспільство, в тому числі незалежні ЗМІ, які контролюють діяльність державних службовців.

З переліку випливає, що наведена інфраструктура розглядається як спосіб створення умов для професійної реалізації державних службовців. Західні країни виявились одностайними стосовно того, що умовами професійної поведінки державних службовців є, насамперед, рівень політичної культури і традиції управління, активність громадянського суспільства, професійна чесність вільних ЗМІ, які висвітлюють діяльність владних структур і державних службовців тощо.

Отже, стандартизація професійної поведінки державного службовця – це прагматичний засіб, мета якого полягає в тому, щоб відмовитися від етики слухняності і віддати перевагу професійній етиці переконання й відповідальності перед громадянами. Досягнення такої мети вимагає не стільки розробки нових обов'язків або перебудови організації з використанням адміністративно-правових засобів, скільки формування правосвідомості державних службовців на всіх щаблях влади [3, с. 26].

Сьогодні в науці залишається відкритим питання про вагому значущість інноваційного мислення в структурі професійного менталітету державних службовців. Інноваційне мислення державних службовців є тою новою

властивістю, яка може прискорить структурно-інноваційну перебудову економіки в Україні і наблизить її до високих стандартів інноваційного розвитку, притаманних розвинутих країнам світу. Підготовка державних службовців повинна бути посилена спеціалізованою менеджмент-освітою, яка має бути спрямованою саме на розвиток інноваційного мислення особистості.

Готовність до інноваційної діяльності пов'язана з суб'єктивними характеристиками особистості, це особливий психологічний стан, коли треба прийняти рішення на користь інновації у визначеній ситуації. Мозок, як у сутності будь-яка біологічна і соціальна система, має багаторівневу організацію і кілька рівнів обробки інформації, у результаті яких ми здатні виходити на різні рівні мислення і буття. Намагаючись створити модель інноваційного мислення особистості, ми звертаємось з психологічної точки зору до таких рівнів:

- базовий рівень – зовнішнє оточення, зовнішні стримуючі фактори;
- рівень поведінки – взаємодія поведінки з зовнішнім оточенням;
- рівень здібностей – визначення здібностей через розуміння моделі світу і стратегій поводження ;
- рівень системи переконань;
- рівень ідентичності [2, с. 114].

Таким чином, формуючи здібності особистості до інноваційної діяльності, варто зазначити, чи має особистість утруднення з зовнішнього контексту або причина в тому, що людина не має взагалі здібностей до певного виду діяльності або відсутнє переконання, або проблема в рівні ідентичності. Інноваційне мислення спрямоване на майбутнє. А майбутнє потенційно небезпечне через свою невизначеність. Природним є бажання людей в той чи інший спосіб зменшити невизначеність. Але, щоб зменшувати невизначеність, треба стати на поле невизначеності, а це підвищує ризик втрати стабільності. Щось міняти це – ризик. Тому державний службовець має бути готовий до прийняття управлінських рішень на користь інновації у визначеній ситуації та нести особисту відповідальність за певні негативні наслідки власних рішень. Взагалі, готовність до інноваційної діяльності пов'язана з суб'єктивними характеристиками особистості, це особливий психологічний стан, коли треба прийняти рішення на користь інновації у визначеній ситуації.

Пропонуючи модернізацію в суспільстві треба пам'ятати про самобутність народу, його культуру, іноді суспільство не в змозі переосмислити і включити в свій світогляд великий обсяг інновації. Можна погодитися з тими вченими, які вважають, що в сучасному політичному процесі психологічні компоненти часто набувають мало не вирішального значення. Нинішній етап суспільного життя в країні вимагає не лише знання, а й урахування ірраціональних політичних настроїв мас, ступеня авторитарності певних соціальних станів, їхньої готовності сприймати соціальні перетворення.

☞ На основі аналізу науково-теоретичних засад професійного менталітету державних службовців визначено сутність, структуру і змістовні характеристики цього феномена.

Під професійним менталітетом державних службовців розуміється спосіб мислення та поведінки, який відповідає високим критеріям моралі та вимогам кодексу державного службовця і забезпечує належну ефективність виконання службового обов'язку в галузі державного управління.

Встановлено, що в професійній діяльності державних службовців важливу роль відіграють такі структурні

компоненти феномену «менталітет», як розум, воля, емоції, життєві настанови, а також здібності до інноваційного мислення та загальний рівень соціалізації особистості, окремі соціальні параметри (стать, вік, освіта, приналежність до якоїсь формальної або неформальної групи тощо), особистісне світосприйняття та правосвідомість як властивість психічної діяльності особистості, що здатна внутрішньо регулювати поведінку і встановлювати рівновагу із зовнішніми впливами.

Результати досліджень останніх років свідчать, що система державної служби має бути гнучкою, враховувати посадову специфіку кожного рівня професійного зростання державних службовців, який повинен відрізнятися тільки йому властивим набором професійних якостей, більш високим інтелектуальним потенціалом та моральністю. Сьогодні пріоритети надаються фахівцям з досвідом консультативної практики, які являються пристосованими до змін, емоційно гнучкими, що в свою чергу є показником ціннісних компонентів самореалізації особистості.

Література.

1. Донченко О., Романенко Ю. Архетипи соціального життя і політика. – К.: Либідь, 2001. – 334 с.
2. Колот С. А. Основы психологической самопомощи социального работника. – О.: Наука и техника, 2005. – 159 с.
3. Меньшиков Л. И. Деловая оценка работника управления. – М.: Экономика, 1994. – С. 146.
4. Філіпова Т. В. Професійний менталітет державних службовців як фактор професіоналізації державної служби в Україні // Актуальні проблеми державного управління: Науковий збірник. – Випуск № 4. – Одеса: ОРІДУ, 2006. – С. 171–176.
5. Химинець О. В. Прогнозування соціальної поведінки особистості // Право. Соціальна робота: теорія і практика: Матер. наук. конф. – Ужгород, 2000. – С. 148–152.