

Клавдія Секельгіді

САМОРОЗВИТОК ДЕРЖАВНОГО
СЛУЖБОВЦЯ ЯК УМОВА ЕФЕКТИВНОГО
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

У статті досліджуються механізми застосування та ефективної реалізації інструментів психології управління, психології особистості на саморозвиток державних службовців в процесі прийняття управлінських рішень, проаналізовано вплив нейролінгвістичного програмування на корекцію інтра-та інтра-активної взаємодії, наголошується на важливості модернізації державного управління з урахуванням індивідуальності державного службовця.

Ключові слова: саморозвиток державного службовця, управлінська діяльність, нейролінгвістичне програмування, державний службовець, соціокомунікативні механізми, управлінське рішення, настанова, коучинг.

Постановка проблеми

Актуальність теми дослідження зумовлена низкою гострих проблем державного управління, пов'язаних зі зростанням вимог до формування особистості державних службовців. Якщо раніше, за попередньої (радянської) системи, у процесі їх підготовки акцент робився на засвоєнні певної системи професійних знань, то сьогодні на перший план висувається проблема розвитку особистості працівника сфери державного управління відповідно до його індивідуальних якостей, формування гуманних засад професіоналізму, підвищення його соціально-психологічної компетентності, культури праці і професійної діяльності.

Шлях до швидкісних і якісних перетворень в країні – насамперед, в ефективному управлінні, зокрема управлінні собою, адже людина, що не має влади над собою, не має її над іншими [4]. Відомо, що колективний успіх узалежнений від функціональної реалізації кожного, а створення умов для такої реалізації, покладено на керівника. На цьому наголошують і В. Зігерт та Л. Ланг у визначенні: «Управляти – приводити співробітників до успіхів і самореалізації». Емпіричні спостереження та аналіз все більше переконує у необхідності модернізації підходів процесу державного управління з урахуванням індивідуальності державного службовця в конкретних управлінських ситуаціях.

Практика управлінської діяльності засвідчує, що державні службовці, які орієнтуються у своїй діяльності передусім на людей, досягають більш значних результатів у роботі, ніж ті, які головну увагу зосереджують на економічних, суто технічних аспектах проблеми. І хоча ці дві сторони процесу не можна протиставляти, головним все ж таки, виходячи із специфіки діяльності, є людський фактор – конкретні люди з їхніми інтересами, потребами, настроями.

До особистісного самовдосконалення, самореалізації, самопізнання, самовіддачі, турботи про себе, захисту людини від самої себе тощо торкались представники різних напрямків західноєвропейської філософії (Ф. Арьєс, М. Гайдеггер, Е. Гуссерль, А. Камю, П. Куусі, А. Маслоу, Ф. Ніцше, М. Полані, Ж. Сартр, В. Франкл, Е. Фромм, М. Фуко, Й. Хейзінга, М. Шелер та ін.).

Особливого розвитку й детального обґрунтування набули ідеї організації та управління у тектології

(О. Богданов), кібернетиці (О. Берг, Н. Вінер, О. Колмогоров, У. Ешбі та ін.).

Питання щодо підвищення ефективності діяльності державних службовців піднімається у працях сучасних вітчизняних і зарубіжних науковців – Г. Атаманчука, В. Бондаря, С. Бронікової, А. Бутенко, В. Князева, І. Надольного, Н. Нижник, В. Майбороди, Л. Пашко, М. Пірен, Н. Протасової, В. Ребкала, І. Розпутенка, С. Серьогіна, В. Скуратівського, В. Цветкова та інших.

Під час аналізу дослідження специфіки діяльності державного службовця виникла потреба у зверненні до психології організації, психології управління, психології праці, психології особистості, що уможлиблює розв'язання проблеми пробудження у кожного державного службовця творчих сил його особистості, яка має бути задіяна у сфері державного управління шляхом максимального впровадження [11].

Мета статті полягає у вивченні сутності, ролі та особливостей саморозвитку державних службовців, виявленні та визначенні факторів, засобів і шляхів його реалізації, з метою вдосконалення індивідуально-когнітивних функцій державних службовців в процесі прийняття управлінських рішень.

Особливу актуальність має встановлення міри взаємодії державного управління та управління особою як умови стабільного розвитку суспільства та особистості, тому що крайні їхні прояви ведуть у першому варіанті до домінування тотальності, у другому – до домінування індивідуальності. Як у першому, так і у другому випадку суспільство та особистість мають неповноцінний характер. А як наслідок, криза українського суспільства призвела до серйозних духовних та моральних наслідків в усіх сферах, у тому числі і в державній службі [2].

Негативні процеси, що стосуються державної служби, гостро зачіпають її етичний бік, що є однією із складових культури управління державного службовця. В уяві людей державний службовець – це не просто спеціаліст, це – людина, яка виступає від імені держави. Поведінка державного службовця, незалежно від того, до якого виду державної служби належить його посада, його ставлення до справи, до громадян, його мова, зовнішній вигляд формують не тільки його власний авторитет, але й авторитет тієї служби, яку він уособлює, і держави [5].

Вплив процесів європейської інтеграції вимагає нових підходів до управлінських практик. На зміну класичній моделі суб'єкт-об'єктних відносин у соціальних процесах, властивих авторитарним і ранньодемократичним політичним режимам, приходить нова суб'єкт-суб'єктна наукова парадигма, що відбиває відносини не вертикальної субординації, а горизонтальної координації різних соціальних верств [13].

Сьогодні саме людський ресурс є детермінуючим фактором ефективності державного управління. Не даремно відомий німецький діяч та дипломат О. Бісмарк говорив: «З поганими законами і хорошими чиновниками цілком можливо керувати країною. Але якщо чиновники погані, то не допоможуть навіть найкращі закони». Людина в управлінні завжди відіграє головну, визначальну роль, адже саме через неї здійснюється персоніфікація державноуправлінських відносин. І поки людина буде відчувати себе лише об'єктом впливу, а не учасником формування життя, на ефективні державноуправлінські відносини годі сподіватися [10]. Отже, аналіз досліджень авторитетних вчених та емпіричні спостереження доводять, що активізація людини в державному управ-

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

Мета

Вигляд основного матеріалу

Аналіз останніх досліджень і публікацій

лінні – головне завдання сьогодення, що актуалізує проблему детального дослідження самоуправління особистості, пошуку нових шляхів та способів, що спонукають держслужбовця до більш ініціативної, відповідальної та ефективної праці.

Відомо, що людина – це система, яка сама себе регулює. Психічна саморегуляція здійснюється в поєднанні її енергетичних, динамічних і соціально-змістових аспектів. Людина не автоматично перелаштовується з однієї діяльності на іншу, а свідомо, враховуючи при цьому соціальну ситуацію, важливість операцій, які вона виконує, можливі результати своїх вчинків тощо. Вона має можливість вибору, і в цьому полягає її свобода волі. Володіючи свідомістю, особистість відповідально за наслідки здійснених виборів і вчинених дій.

В Україні ситуація ускладнюється тим, що тут відбувається перехід від суспільства, в якому усім його членам були прописані жорстко задані правила і моделі поведінки до суспільства, де визначальними мають стати механізми соціального регулювання, засновані на індивідуальному виборі та індивідуальній відповідальності, особистих цінностях і перевагах. Усе це відбувається за відсутності у громадян достатнього рівня підготовки. Тому подолання соціальних протиріч і формування стабільності суспільного організму потребує не лише достатнього часу, але й обережності у виборі засобів управлінського впливу, оскільки справа стосується людей, їх почуттів, емоцій, настроїв, переживань.

Слабкість і суперечливість функціонування соціально-економічних і політичних інститутів, що позначається на характері й спрямованості процесів соціально-економічної трансформації українського суспільства (як приклад, протиріччя і постійні конфлікти між різними гілками влади, неефективність законодавчо-правової бази тощо). Наявні розходження між декларованими цінностями реформування суспільства і реальною практикою їх здійснення. Руйнування ідеологічних підвалин попередньої суспільної системи, усталених моделей життєдіяльності і формування нових ідеологічних цінностей, моделей поведінки, що не могло не позначитися на загальному стані масової суспільної свідомості [2].

Найважливішу роль в ефективній роботі органів державної влади відіграють державні службовці – особи, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави, від рівня їх культури, освіченості, професіоналізму, моральності залежить результат функціонування інституту держави [6].

Стратегічними цілями дієздатності державних службовців, зважаючи на світовий досвід, вважається високий рівень якості публічних послуг, що надаються населенню. Якість послуг знаходиться в прямій залежності від кваліфікації кадрів [15].

Основним завданням державного управління, на нашу думку, є досягнення ефективних суспільно значущих цілей, баланс між економічними результатами вирішуваних завдань та суспільною відповідальністю державного службовця, який здатний вирішувати питання за принципі субсидіарності та децентралізації.

Проте, часто ми спостерігаємо негативний результат вирішення суспільно значущих питань у зв'язку з викривленою інтерпретацією подій і фактів, що свідчить про недосконалий професіоналізм державних службовців та гострої потреби адекватної самоідентифікації і відповідальності перед суспільством [12].

Внаслідок недостатньої уваги з боку науковців до сутності, змісту і психологічних особливостей державної

служби, не до кінця вивчене питання оптимізації ефективної діяльності державних службовців, плідного розкриття ними своїх здібностей, проблеми саморозвитку особистості. Проблема саморозвитку особистості існувала давно, проте, за сьогоденних умов реформування, в Україні необхідно вивчати та впроваджувати механізми формування особистості для створення необхідних умов становлення та розвитку особистості державного службовця, поглиблення концепції «Я – професіонал».

Новітня наукова парадигма нейролінгвістичного програмування (НЛП), маючи чітко виражену антропоцентричну орієнтованість, здійснює вплив не тільки на корекцію інтра- та інтерактивної взаємодії, вона уможливіло креативний погляд на проблеми сьогодення, наповнює абстракції практичним сенсом і варта уваги в теорії та використанні на практиці державноуправлінської галузі [2].

У сфері управлінської діяльності актуальною є технологізація процесів прогнозування, програмування, оцінки і відстеження суспільного розвитку й, відповідно, реформування організації й функціонування суб'єктів державного управління. Відомо, що у межах усього державного апарата приймається й діє багато управлінських рішень як поточного, оперативного, так і перспективного, нормативного й стратегічного характеру. В управлінських системах результативність адміністративно-бюрократичних методів значно знижується через наявність суспільної потреби в соціальній інтеграції та самоорганізації. Розв'язанню зазначених управлінських проблем сприятиме використання методів НЛП як практично орієнтованої галузі знань.

Становлення наукового погляду на досліджувану проблему передбачає звернення до дослідницького потенціалу різних наук, в межах яких ставляться проблеми взаємодії на мікро- і макрорівнях організації взаємодії.

Професійні та ділові якості державних службовців можуть визначатися з урахуванням таких критеріїв: особистісний (активність, комунікація, мотивація, вміння приймати правильні рішення); інтелектуальний (компетентність, аналітична складова мислення); діловий, пов'язаний з особливостями нервової системи (працездатність, стійкість до стресів).

Здатність оцінювати й прогнозувати проблемні ситуації, моделювати шляхи їхнього розв'язання – основна базова риса, яка необхідна для успіху. Відсутність у державних службовців навичок саморозвитку та самомоделювання уповільнює процес прийняття ефективних рішень та якісних перетворень в Україні.

У науці і практичній діяльності закріпилася особистісно-діяльнісна парадигма професіоналізму, яка базується на системних уявленнях про становлення особистості в професійній діяльності.

Ознаками розвитку особистості вважають:

- відсутність жорсткої віднесеності до якогось задалегідь визначеного масштабу, критерію, зразку, еталону;
- наступність, тобто обумовленість попередніми стадіями розвитку;
- цілісність, коли система розвивається в цілому і це випереджає розвиток окремих частин;
- універсальність розвитку людських потенцій, яке є самоціллю.

Сучасна наука НЛП містить набір ефективних технік саморозвитку особистості. «У кожного є переконання, що служать ресурсом, і переконання, що стримують рух уперед» [7].

Суперечність традиційних методів реалізації владних повноважень викликає нагальну потребу застосу-

вання новітніх технологій, що відповідають специфіці відкритого інформаційного суспільства.

Органи державного управління, реалізуючи належні їм владні функції, як керуючі суб'єкти мають право в односторонньому порядку видавати юридичні акти нормативного характеру, приймати управлінські рішення, тобто мають реальний засіб впливу на об'єкти управління.

Кінцевим об'єктом державного управління є особистість та колективна свідомість суспільства, що виокремлює на перший план увагу до соціального інституту, який є сукупністю ментальних, культурних, когнітивних, політичних та інших настанов.

Настанова – вияв несвідомої готовності людини до певної реакції, дії, вчинку [1]. Виникаючи в значному для людини досвіді, соціальна настанова викликає у людини однозначну реакцію та скеровує відповідні комунікативні стратегії та тактики.

До методик, що належать до державноуправлінської практики і мають чітко виражений прикладний характер, вирішують проблеми мотивації, планування, контролю, комунікації та прийняття рішень уналежнюємо рапорт і калібрування, конгруентну поведінку, рефреймінг, застосування репрезентативної систематики та субмодальнісне реагування, метамодельну кваліфікацію мовленнєвих експлікацій.

С. Бронікова у своїх дослідженнях наголошує на тому, що найперспективнішими є наукові розвідки, що стосуються розвитку управління власного емоційного інтелекту, адже в системі професійних навичок керівників саме йому належить 70 % фахової майстерності. Визначальним є фундаментальне положення НЛП про те, що будь-яка людина може досягти найвищих результатів і має всі ресурси для саморозвитку [3]. В цьому аспекті НЛП-техніка рефреймінгу задіює приховані ресурси організму, реорганізує внутрішні психічні процеси людини і змінює ставлення до самої проблеми, полегшуючи шлях до намічених результатів. Вибір оптимальної рамки використовують як і іміджевий інструмент, що «дає змогу той самий факт представити в абсолютно новій інтерпретації», зумовлюючи моделювання об'єкта в найвигіднішому світлі.

Контроль за мисленням, вільне рефреймування складних ситуацій сприяють самовдосконаленню державного службовця, який не пристосовується до обставин, а творчо вирішує нагальні проблеми, звільняючись у такий спосіб від стримувальних, обмежувальних моделей мислення.

Існуючі різні стратегії і методики саморозвитку і самоосвіти державного службовця вимагають відповідального управління. Традиційне адміністративне управління державної служби недостатньою мірою сприяє професійному росту державних службовців, підвищенню рівня їх самоосвіти. Тому виникає необхідність процесу трансформації управління, предметом якого буде фактор формування високого професіоналізму та саморозвитку.

Набір технологічного інструментарію НЛП спроможній активізувати найважливіші домінанти комунікативних процесів, зокрема – прийняття управлінських рішень, що передбачає вміння робити релевантний вибір.

Рішення як процес передбачає певний інтервал у часі, протягом якого воно розробляється, приймається, а потім реалізується; як акт вибору – підпорядковується встановленим, визначеним правилам прийняття рішення, вибору альтернатив; як результат вибору – становить вольовий акт, орієнтований на наявність альтернатив, цілей, мотивів поведінки особи, яка його приймає.

Управлінське рішення – це соціальний акт, в якому в логічній формі (текстуальна модель) висловлені впливи управлінських ланок (державних органів, посадових осіб) на суспільну систему (керовані об'єкти), що необхідні для досягнення поставлених цілей, забезпечення інтересів та задоволення відповідних потреб в управлінні.

Державноуправлінські рішення – це управлінські рішення, що приймаються вищими та центральними органами державної влади (та їх керівниками) з метою визначення і реалізації державних цілей, стратегії їх досягнення, основних функцій держави, державної політики, організації державної влади, вирішення інших проблем державного рівня та які задовольняють певним наведеним далі ознакам [9].

В органах державної влади й управління, у державній службі управлінські рішення приймаються в установленому посадовими інструкціями порядку, базуються на аналізі та оцінці можливих альтернатив, мають директивний (обов'язковий) характер; подібно до обміну інформацією рішення виступає як складова частина кожної з функцій управління, тому процес прийняття і здійснення рішень розглядається як «наскрізний», що пронизує та об'єднує всі функції, як один із важливих зв'язувальних процесів в управлінні соціальною системою [10].

Ознаками високої якості управлінського рішення є:

- своєчасність (швидкість прийняття),
- надійність (обґрунтованість),
- економічність (мінімальна кількість ресурсів, що споживаються),
- кількісна визначеність,
- можливість чіткого контролю.

Основні функції управлінського рішення:

- спрямовуюча,
- забезпечуюча,
- організаційна,
- координуюча,
- стимулююча.

Для того, щоб бути ефективним (оптимальним або раціональним, досягти якихось поставлених цілей), рішення має відповідати таким вимогам:

- бути реальним;
- містити механізм реалізації;
- готуватись, ухвалюватись та виконуватись в реальному масштабі часу;
- бути реалізованим;
- бути гнучким;
- передбачати можливості верифікації (перевірки істинності) і контроль за виконанням.

Побудова якісної системи управління органу державної влади забезпечує:

- підвищення якості послуг, забезпечення їх стабільності для споживачів;
- зменшення неефективних витрат бюджетних коштів, усунення робіт, що не створюють цінностей;
- підвищення прозорості діяльності для громадян та керівництва органів влади вищого рівня та держави в цілому;
- спрощення роботи персоналу за рахунок кращої організації та розподілу відповідальності;
- покращення гнучкості та керованості, можливості його спрямування на нові пріоритети та завдання;
- зменшення кількості помилок, внутрішніх конфліктів, скарг споживачів.

Вироблення і прийняття рішень – один із найбільш важливих і складних процесів управлінської діяльності,

в якому від кожного державного службовця вимагається компетентність, висока оперативність, знання та навички використання методів і технологій [8].

Зусилля, витрачені державним службовцем на навчання, розвиток, підвищення кваліфікації, часто залишаються невиправданими, а здобуті знання – невикористаними при прийнятті рішень, розв'язанні конфліктних ситуацій.

В ході роботи проведений аналіз різних джерел приводить до висновку, що проблемна ситуація очевидна: країні потрібна професійна, соціально відповідальна і ефективно діюча державна служба, але визначення шляхів її зміцнення і розвитку вимагає комплексного та системного науково-практичного опрацювання.

Для вирішення проблеми в цій сфері необхіден новий, інтегрований підхід до об'єкта управління і розуміння сутності об'єкта. Таким інтегральним об'єктом управління є професійне середовище державної служби, яка має вплив на ефективність прийнятих управлінських рішень. Останні дослідження свідчать про несприятливий, за низкою параметрів стан, який склався. Позначилися тенденції до зниження таких важливих моральних якостей держслужбовців, як почуття обов'язку, відповідальність, чесність, порядність, і соціально-психологічний клімат в колективах, незадоволеність професійним рівнем колег і керівників.

Одним з основних видів підвищення кваліфікації державних службовців є самоосвіта (саморозвиток).

Самоосвіта, на наш погляд, є самостійною та завершеною системою освіти. Саме вона є підґрунтям та основою навчання державних службовців. Тому самоосвітня діяльність повинна бути систематизованою та закономірною.

Адекватне вирішення проблеми, на нашу думку, пов'язане з формуванням нового напрямку досліджень – комплексного вивчення процесів формування особистості та її саморозвитку. Певний досвід досліджень у цьому напрямку накопичений в рамках різних наукових дисциплін, але він повинен бути узагальнений і структурований.

Значущість професійного виконання службових обов'язків, відповідальність від імені держави зумовлюють пошук ресурсів активації набутих знань та особистісних можливостей державних службовців. Одним із ефективних методів особистісного росту державного службовця, що наразі динамічно розвивається в демократичних спільнотах, є коучинг [12]. У сучасній літературі цей термін перекладається як: «тренер», «наставник», – той, хто веде до результату, до перемоги.

Коучинг – це безперервне співробітництво, яке допомагає досягти реальних результатів у особистому житті та професійній діяльності. Коучингом називають стиль менеджменту, що спонукає до нового рівня відповідальності через організовану взаємодію між менеджером та його підлеглими, яка передбачає визнання унікальності кожної людини, довіри до її здібностей, розкриття її особистих ресурсів [13].

Цінність роботи з коучем полягає в можливості прийняття власного, унікального рішення.

Наскрізними завданнями коучингу будь-якого типу є прогнозування й реалізація оптимальних стратегій їх розвитку через індивідуальне вдосконалення окремих менеджерів і лідерів. Адміністративний і життєвий коучинг забезпечує підтримку людині на різних рівнях: поведінки, здібностей, переконань, цінностей, ідентичності. Ця наукова парадигма заснована на моделюванні успіху. В основі моделювання, що уможлиблює

особистісні зміни, лежать ідеї нейрологічних рівнів. Активуючи внутрішні ресурси як окремої особистості, так і колективу, коучинг уможлиблює «підготовку до перемоги» [3].

Наведені вище техніки прислужаться в оптимізації управлінської комунікації, впровадженні прийняття управлінських рішень, що передбачає високий професіоналізм державного службовця, визначений «як базовий соціально ціннісний чинник діяльності органів державної влади й управління, оскільки його рівень безпосередньо впливає на якість державноуправлінських рішень, які ним приймаються, а також на швидкість, повноту та ефективність їх реалізації» [9].

Аналізуючи управлінську діяльність, зазначимо, що вона набуває нового статусу, оскільки перестаючи бути лише теоретичним поняттям, вона стає реальною управлінською поведінкою та організацією дій людей, способом професійного і професіонального спілкування. Це все знаходить свою матеріалізацію в інтелектуальних, організаційних, інформаційних, управлінських технологіях, що мають застосовуватися державним службовцем при прийнятті управлінських рішень.

Наші спостереження доводять, що для прийняття ефективних управлінських рішень у сфері державного управління необхідно перш за все змінити структуру мислення державних службовців усіх рівнів, відповідну карту інтерпретації ними суспільної дійсності, для чого необхідно звернути погляд на розвиток новітніх парадигм психології управління, психології праці, психології організації, психології особистості.

На нашу думку, з урахуванням вищевикладеного, перспективи та осучаснення потребують перш за все:

- система психологічних настановлень;
- ціннісно-мотиваційна сфера державного службовця;
- морально-етичні засади професійної управлінської діяльності;
- готовність до здійснення ефективної управлінської діяльності.

Перспективи подальших розвідок вимагають з'ясування психологічних прийомів щодо саморозвитку державних службовців з урахуванням специфіки локального (українського) значення досліджуваної теми.

Наступний етап дослідження у встановленому напрямку вбачемо у розробці моделі та на її основі методики застосування навчальних завдань із різними характеристиками у процесі самостійної підготовки державних службовців.

Література.

1. Бронікова С. А. Мобільний тренінг в забезпеченні ефективної професійної діяльності управлінця // Новітні тенденції розвитку демократичного врядування і світовий так український досвід. Матеріали науково-практичної конференції за міжнародною участю 30 травня 2008 року у 3 т. / За заг.ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна / С. А. Бронікова. – К. : НАДУ, 2008. – Т. 2.
2. Бронікова С. А. Нейролінгвістичні технології формування громадянського суспільства // Стратегія регіонального розвитку: формування та механізми реалізації. Матеріали підсумкової науково-практичної конференції за міжнародною участю 31 жовтня 2008 року / С. А. Бронікова. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2008. – 224–227 с.
3. Бронікова С. А. НЛП-техніки ефективного управління // Демократичні стандарти врядування й публічного адміністрування. Матеріали науково-практичної конференції за міжнародною участю 4 квітня 2008 року у 2

ч. / За наук.ред.проф. В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева / С. А. Бронікова. – Львів : ЛІДУ НАДУ, 2008. – Ч. 1.

4. Бронікова С. А. Освітні методики соціокомунікативної практики державного управління / С. А. Бронікова // Державне управління: теорія та практика. – Вип. 1 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.academy.gov.ua/ej/ej13/txts/Bronykova.pdf>.

5. Верех С. М. Етика поведінки державних службовців: стан, проблеми і шляхи їх вирішення / С. М. Верех // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kds.org.ua/blog/etika-povedinki-derzhavnih-sluzhbovtsiv-stan-problemi-i-shlyahi-ih-virishennya>.

6. Гаман Т. В. Діяльність державних службовців: деонтологічний аспект: матеріали конференції. – Чернігів 2011.

7. Дитлс Р. Изменение убеждений с помощью НЛП / М. : Независимая фирма «Клас», 2000. – 192 с.

8. Державне управління: основи теорії, історія і практика: навч. посібник / В. Д. Бакуменко, П. І. Надолішній, М. М. Іжа, Г. У. Арабаджи / За заг. ред. Надолішнього П. І., Бакуменка В. Д. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2009.

9. Козаков В. М. Соціально-ціннісні засади державного управління в Україні / – К. : Вид-во НАДУ, 2007.

10. Малиновський В. Л. Державне управління : навч. посіб. / Вид. 2-е, доп. та перероб. – К. : Атіка, 2005.

11. Нижник Н. Р. Організаційно-правові питання кадрового забезпечення апарату виконавчих органів: збірник / Н. Нижник, Л. Биков, С. Коваленко // Командор. – 2009.

12. Орестова В. Р. Акмеологическая концепция идентификации государственных служащих: автореф.дис. ...доктора психол. наук: спец.19.00.13// В. Р. Орестова /РАГС при Президенте Российской Федерации – М., 2010.

13. Семенюк О., Михайлова В. Коучинг в организации: опыт комплексного подхода к развитию человеческих ресурсов [Електронний ресурс]// Управление персоналом. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/cases/case047.html>.

14. Солових В. П. Науковий вісник академії муніципального управління. – Вип. 1. – К. : АМУ, 2010. – 112–120 с.

15. Україна в 2010 році: щорічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку: монографія / за заг. ред. А. В. Єрмолаєва. – К.: НІДС, 2010. – 528 с.

існує в Євросоюзі, а також виявлено, чи можуть ці стандарти бути запроваджені в Україні.

Ключові слова: держава, державна служба, державне управління, державний службовець, європейський досвід, європеїзація, реформування, система, стандарт.

☞ Перед визначенням найбільш прийнятної для впровадження в Україні моделі державної служби слід зупинитися на розгляді стандартів європейського державного управління, які є фундаментом функціонування і системи державної служби країн-членів ЄС.

Ці стандарти є обов'язковими для усіх країн-членів ЄС, а отже, ті країни, що прагнуть вступу до ЄС та крокують шляхом європейської інтеграції, повинні вивчати та враховувати ці стандарти в процесі реформування власної системи державної служби.

☞ Аналіз останніх досліджень та публікацій, що стосуються теми стандартів в системі державного управління та державної служби ЄС свідчить про достатню увагу до цього питання з боку науковців та державних службовців. Зокрема, дослідженнями даного питання займалися такі науковці, як І. Грицяк, О. Оржель, С. Гладков, І. Ісаєнко та ін. Велика увага до питань стандартів ЄС пов'язана з тим, що євроінтеграційні прагнення України вимагають від наукового співтовариства вирішувати важливі для молодого демократичної держави завдання. А вивчення стандартів ЄС в цьому напрямку набуває особливо актуального значення.

☞ Мета дослідження полягає у вивченні стандартів, які існують в системі державної служби та державного управління в цілому для усіх країн-членів Європейського Союзу.

☞ Варто зазначити, що стандартом є певний набір ознак, ряд характеристик предмета, товару чи послуги, наявних в певній кількості й належної якості. Стандарти являють собою своєрідний шаблон, на який потрібно орієнтуватися, та існують в різних проявах життєдіяльності. Не є виключенням і система державного управління та, зокрема, державної служби країн-членів Європейського Союзу.

Стандарти в системі державного управління – це узагальнення управлінського досвіду найбільш успішних, прогресивних та конкурентоспроможних країн, або ОЕСР, включаючи держави-члени ЄС, країни-лідери за показниками економічного зростання, або найбільш конкурентоспроможні країни, до яких у 2007 році належали США, Швейцарія, Данія, Швеція, Німеччина, Фінляндія та Сінгапур. Стандартом також можна вважати зразки найбільш ефективної управлінської практики, на які можуть і повинні орієнтуватися ті держави, які прагнуть перейти до більш дієвого та результативного державного управління. Існує багато міжнародних організацій, які збирають та узагальнюють кращий досвід, щоб потім поширювати та рекомендувати його країнам, що розвиваються, перебувають у перехідному періоді або проводять системні інституційні реформи. Серед таких міжнародних організацій слід згадати ООН, зокрема: серію доповідей «Світовий звіт про розвиток державного сектору» (World Public Sector Report), Світовий банк, Раду Європи. Свій внесок у розвиток стандартів державного управління зробили також аналітичні центри та науково-дослідні інститути, зокрема Міжнародний інститут адміністративних наук (IIAS), Інститут Світового Банку, Програма з державного управління ООН (UN Public Administration Program), Інститут відкритого суспільства (OSI), Європейський інститут державного управління (EIPA) та ін. [5, с. 18].

УДК 351+35.08](4-6ЄС)

Олена Скоропад

СТАНДАРТИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ КРАЇН-ЧЛЕНІВ ЄС

У статті розглядаються особливості стандартів, що існують в системі державного управління, та, зокрема, системи державної служби в Європейському Союзі. Визначено, що стандарти безпосередньо пов'язані з нормами адміністративного права, яке

© Скоропад О.В., 2013.