

Підсумовуючи розгляд принципів державної служби, дійдемо висновку, що принципи державної служби – це базові ідеї, які відображають об'єктивні закономірності становлення та розвитку державної служби, напрями реалізації компетенцій, завдань, функцій державних органів, повноважень державних службовців, зумовлюють цінність та соціальну значущість функціонування інституту державної служби й особистості державного службовця.

Отже, визначення функцій і принципів державної служби дає підстави стверджувати, що державна служба як суб'єкт професійної соціалізації державного службовця (соціальний інститут) відіграє важливу роль у вирішенні багатьох завдань підвищення рівня життя населення, забезпечення прав і свобод людини і громадянина, що становлять головний зміст політики держави. Формування професійної державної служби в контексті реформування державного управління має стати головним завданням нашої держави, що відповідає конституційним положенням.

Список використаних джерел / List of references

1. Волошина В. В. Государственная служба в Российской Федерации: теоретико-правовые аспекты : учеб.пособие / В. В. Волошина, К. А. Титов – М. : Луч, 1995. – 278 с. [Voloshina V. V. Gosudarstvennaya sluzhba v Rossiyskoy Federatsii: teoretiko-pravovye aspekty : ucheb.posobie / V. V. Voloshina, K. A. Titov – M. : Luch, 1995. – 278 s.].
2. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики : навч. посіб. / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. – К. : Факт, 2003. – 384 с. [Derzhavne upravlinnia: problemy administrativno-pravovoї teorii ta praktyky : navch. posib. / za zah. red. V. B. Averianova. – K. : Fakt, 2003. – 384 s.].
3. Добреньков В. И. Социология : у 3 т. / В. И. Добреньков, А. И. Кравченко. – М. : ИНФРП-М, 2000. – Т. 3 : Социальные институты и процессы. – 520 с. [Dobrenkov V. I. Sotsiologiya : u 3 t. / V. I. Dobrenkov, A. I. Kravchenko. – M. : INFRP-M, 2000. – T. 3 : Sotsialnyie instituty i protsessy. – 520 s.].
4. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. – Луцьк : Вежа, 2000. – 558 с. [Malynovskyi V. Ya. Derzhavne upravlinnia : navch. posib. / V. Ya. Malynovskyi. – Lutsk : Vezha, 2000. – 558 s.].
5. Оболенський О. Ю. Державна служба : навч. посіб. / О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с. [Obolenksyi O. Yu. Derzhavna sluzhba : navch. posib. / O. Yu. Obolenskyi. – K. : KNEU, 2003. – 344 s.].
6. Організація державної служби в Україні: теорія та практика : навч.посіб. / за заг. ред. М. О. Багмета, М. С. Іванова, В. С. Фуртатова. – Миколаїв : МДГУ ім. Петра Могили, 2007. – 244 с. [Orhanizatsia derzhavnoi sluzhby v Ukrainsi: teoriia ta praktyka : navch.posib. / za zah. red. M. O. Bahmeta, M. S. Ivanova, V. S. Furtatova. – Mykolaiv : MDGU im. Petra Mohyly, 2007. – 244 s.].

7. Словарь иностранных слов / сост. И. В. Лехина [и др.]. – М. : Рус. яз., 1989. – 624 с. [Slovar inostranniyh slov / sost. I. V. Lehina [i dr.]. – M. : Rus. yaz., 1989. – 624 s.].

8. Старилов Ю. Н. Служебное право : учеб. пособие / Ю. Н. Старилов. – М. : БЕК, 1996. – 698 с. [Starilov Yu. N. Sluzhebnoe pravo : ucheb. posobie / Yu. N. Starilov. – M. : BEK, 1996. – 698 s.].

9. Функция // Политический словарь. – Режим доступа : enc-dic.com/politic/Funktsija-5057.html [Funktsiya // Politicheskiy slovar. – Rezhim dostupa : enc-dic.com/politic/Funkcija-5057.html].

Надійшла до редколегії 02.09.15

УДК 35.088

Юлія КОВАЛЬЧУК

Університет митної справи та фінансів

ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ТА ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ

Надається теоретичний аналіз поняття «професійно важливі якості державних службовців», на підставі якого розкривається його сутність, яка полягає в наявності у представників державного апарату сукупності необхідних для кваліфікованого виконання обов'язків на службовій посаді та різноманітних функцій у сфері державної служби якостей, що вдосконалюються в процесі професійної діяльності. Розкриваються основні положення процесу формування професійно важливих якостей кадрів державної служби та виокремлюються головні види діяльності, під впливом яких відбувається цей процес, із наданням провідної ролі навчальної діяльності.

Ключові слова: професійно важливі якості, професійний розвиток, соціальна активність, види діяльності, державна служба, державний службовець.

Yuliia Kovalchuk. Professionally important qualities of public servants: theoretic evaluation and basis of formation

The theoretical analysis of the concept «professionally important qualities of public servants» is realized. On the basis of this concept it is carried out its essence that consists in existence of the set of the qualities of government machines' representatives which is necessary for the qualified fulfillment of duties at an office position and realization of various functions in the sphere of civil service and is improving during the practical activities. In particular the basic provisions of the process of formation of civil service personnel's professionally important qualities are carried out and the main kinds of activity under the influence of which there is

this process, to granting among them the leading role to educational activity, are allocated.

Key words: professionally important qualities, professional development, social activity, forms of activity, civil service, public servant.

В умовах упроваджуваних сьогодні в Україні реформ, особливо у сфері державної служби, одним із найбільш пріоритетних завдань постає професійний розвиток кадрів, оскільки саме від високої кваліфікації, професіоналізму та компетентності державних службовців залежить результативність та ефективність роботи всього державного апарату. Основна роль у процесі професіоналізації відводиться вищим навчальним закладам. Однак людина як особистість починається з усвідомлення навколошнього світу, його оцінки та визначення свого ставлення до цього світу, з усвідомлення потреби в самовираженні та саморозвитку. Саме життєві орієнтації характеризують особистісні якості індивіда. А основне завдання будь-якого суспільства, якщо воно спрямоване на гуманність та демократичність, полягає у створенні умов для розвитку цих якостей. Саме тому діяльність вищих навчальних закладів, особливо підрозділів з підвищення кваліфікації, повинна бути спрямована на самопізнання, самооцінку, самоактуалізацію та самореалізацію фахівця у сфері державної служби. На даний час одним із найважливіших напрямів роботи в цій сфері є вивчення та формування професійно важливих якостей (ПВЯ) індивіда.

Поняття та види ПВЯ державних службовців розглядалися в працях багатьох учених у різних наукових сферах, у тому числі й у сфері державного управління: Н. А. Липовської, В. Я. Малиновського, І. І. Нинюк, О. Ю. Оболенського, В. М. Олуйка, І. В. Шпекторенка та ін. Однак їх увага присвячена здебільшого визначеню дефініції та створенню різного роду переліків ПВЯ, тоді як зовсім без уваги залишається процес формування цих якостей.

Зважаючи на те що особлива роль у процесі професійного розвитку повинна бути відведена формуванню професійно важливих особистісних якостей державних службовців, метою статті є розкриття сутності поняття ПВЯ державних службовців та дослідження процесу їх формування і виділення основних видів діяльності, під впливом яких відбувається цей процес.

Значний внесок у розробку структури ПВЯ та способів їх розвитку було зроблено В. Д. Шадриковим. Під ПВЯ він розуміє «індивідуальні якості суб'єкта діяльності, які впливають на ефективність діяльності та успішність її засвоєння» [8, с. 66] (тут і далі переклад наш. – Ю. К.). На думку вченого, структура ПВЯ видозмінюється в процесі професіоналізації за рахунок

«підвищення ступеня щільності зв’язку окремих ПВЯ в структурі, збільшення кількості ПВЯ, які входять до структури» [8, с. 70], а «найбільш ефективний спосіб розвитку ПВЯ полягає в спеціальних вправах до початку діяльності, на окремих діях майбутньої діяльності» [8, с. 80]. На основі аналізу результатів дослідження навчальної діяльності В. Д. Шадриков робить висновок про те, що «структурата навчальної діяльності є близькою до структури професійної діяльності, і тому загальні закономірності системогенезу діяльності можна поширювати і на навчальну діяльність» [8, с. 173].

А. К. Маркова одним із результатів професіоналізації особистості вважає розвиток нових ПВЯ людини [3]. При цьому ПВЯ дослідниця розуміє як якості людини, які впливають на ефективність її професійної діяльності за основними характеристиками (продуктивність, надійність та ін.). Вона зазначає, що, з одного боку, ПВЯ є передумовою професійної діяльності, а з іншого – вони вдосконалюються, шліфуються в процесі діяльності. Дослідниця виокремлює ряд ПВЯ: спрямованість особистості, мотиви і цілі включення людини в трудову діяльність, потреби у творчості під час виконання завдань, професійна вимогливість, задоволеність працею, професійне самоусвідомлення, необхідні для виконання роботи професійні здібності, професійний тип мислення [3, с. 14]. Таким чином, можна констатувати, що А. К. Маркова включає до ПВЯ психічні процеси (когнітивна сфера особистості) та психічні властивості (мотиваційна підсистема, здібності) особистості професіонала.

Л. Ю. Суботіна визначає ПВЯ як «систему професійних здібностей, тобто властивостей особистості, сформованих у процесі професійної підготовки, які забезпечують успішне виконання діяльності» [6, с. 31]. Дослідниця вказує на те, що професійні якості є відносно стабільними, мають певні індивідуальні відмінності й певною мірою піддаються компенсації. Л. Ю. Суботіна виокремлює різні види ПВЯ: загальні (здібності, що виявляються в різних видах діяльності), спеціальні (здібності, притаманні окремій професії) та одиничні (здібності, необхідні для виконання окремої спеціальності) [6].

Широке та вузьке розуміння змісту ПВЯ пропонує В. О. Толочек. У широкому розумінні до ПВЯ він відносить «широкий спектр різних якостей – від природних задатків до професійних знань, які отримуються в процесі професійного навчання і самопідготовки» [7, с. 246]. У вузькому розумінні ПВЯ розглядаються вченим як «здібності людини до діяльності в широкому розумінні, що виступають в ролі тих внутрішніх психологічних характеристик суб'єкта, у яких виражаються зовнішні специфічні впливи факторів трудового

процесу як форма професійних вимог до людини» [7, с. 252].

Триває процес визначення ПВЯ державних службовців і в науковій літературі у сфері державного управління. Так, В. Сороко виокремлює три блоки професійних та ділових якостей:

- особистісний (активність, ділова спрямованість, комунікація, мотивація, уміння приймати правильні рішення);
- інтелектуальний (компетентність, аналітичність мислення);
- діловий, пов’язаний з особливостями нервової системи (сила і лабільність нервових процесів у розумово-мовній діяльності, працездатність, стійкість до стресів, емоційна стійкість).

При цьому вчений відразу зауважує на мінливості такого переліку якостей державних службовців залежно від вибору ними місця роботи, ситуацій, що виникають у повсякденній практиці на тій чи іншій посаді, конфліктів, мотивації до зміни роботи, інновацій, що пов’язані зі змінами характеристик трудового середовища, змісту, форм і методів набуття відповідних знань і навичок професії, професійно-кваліфікаційних характеристик [5].

Дещо інші блоки професійно важливих індивідуально особистісних якостей пропонує О. Гусак:

– професійно-ділові (високий професіоналізм, прагнення до професійного зростання та самовдосконалення, здібність генерувати корисні ідеї, самостійність, ініціативність, авторитетність, уміння прогнозувати, взаємодіяти з людьми, раціонально організовувати своє робоче місце, здатність до інтенсивної праці, до ризику в певних межах, до інновацій, приймати обґрунтовані та реальні управлінські рішення та нести за них відповідальність тощо);

– адміністративно-організаторські (вміння планувати та організовувати власну роботу, роботу співробітників, контролювати роботу за цілями, завданнями та строками виконання; навички контролю підлеглих, мотивації до спільної діяльності, послідовності дій, оперативності, правова і психологічна компетентність, дисциплінованість, уміння проводити ділові наради, бесіди та переговори, вимогливість до себе, співробітників, точність у роботі та ін.);

– соціально-психологічні (психологічна компетентність, розвинені вольові риси, здатність до самоаналізу, самооцінки, здібність ставити завдання тактичного, оперативного та стратегічного характеру, склонність до лідерства, прагнення зrozуміти позицію іншого, толерантність, уміння спілкуватись, енергійність, розвинене почуття гумору, уміння створювати психологічний комфорт для підлеглих, запобігати конфліктам та вміти розв’язувати їх, створювати та підтримувати особистий імідж та ін.);

– моральні риси (наявність чітких моральних критеріїв, національна самосвідомість, громадянська позиція, людяність, чесність, порядність, оптимізм, тактовність та ін.) [1, с. 280 – 281].

На думку В. Малиновського, сучасні державні службовці повинні мати якості, необхідні для здійснення нормативнопроектних, аналітичних, організаційно-розпорядчих, консультивно-дорадчих та контрольних функцій, а також бути здатними запроваджувати цінності демократичної, правової, соціальної держави та громадянського суспільства, неухильно відстоювати права і свободи людини і громадянина; вирізнятися професійними уміннями й навичками, що ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях, аналітичних здібностях та майстерності застосування засобів і методів управлінської науки, стратегічним мисленням та особистими якостями, необхідними для прийняття та успішної реалізації управлінських рішень [2].

І. І. Нинюк наголошує на принциповому значенні якостей, що набуваються і свідчать як про здатність людини самовдосконалюватися, так і про позитивний діловий та соціально-психологічний мікроклімат у колективах державних органів. Серед загальнокультурних якостей вона виокремлює знання історії країни й основних інтелектуальних цінностей сучасності; досконале володіння рідною мовою; ораторську майстерність; навички проведення масових заходів; почуття лідерства і відповідальності; здатність масштабно мислити; серед ділових – організованість; уміння спрямовувати й контролювати діяльність інших; наполегливість і послідовність у реалізації поставлених завдань; уміння розбиратися в досягненнях соціального й науково-технічного прогресу і знаходити способи їх використання на практиці; серед особистісних – мужність; принциповість; здатність протистояти кон’юнктурі й особистій вигоді; уміння переконувати; зразкове поводження в будь-яких ситуаціях. Дослідниця особливо підкреслює необхідність розвитку й розширення цих якостей у міру посування по службі [4].

Отже, враховуючи вищезазначене, можна констатувати, що визначенню та створенню різного роду переліків, шаблонів та матриць ПВЯ присвячена увага багатьох вчених у різних наукових сферах, у тому числі й у сфері державного управління, однак у своїх дослідженнях вони майже не розглядають процес формування цих якостей, який, на нашу думку, безпосередньо пов’язаний із завданнями підвищення кваліфікації.

Проблема якісної підготовки фахівців набула сьогодні надзвичайної актуальності у зв’язку з критичним станом нашого суспільства. Адже якій б сфере життєдіяльності ми не торкнулися, скрізь виявляється, що подолання критичного стану залежить від

людів, їх активних, цілеспрямованих та відповідальних дій, тісно пов'язаних із наявними особистісними якостями, які перебувають у постійній динаміці. На сьогодні стратегічним орієнтиром підготовки кваліфікованого спеціаліста для державної служби є особистість, яка поєднує в собі високий професіоналізм, культуру, соціальну відповідальність, має сучасне економічне та правове мислення, навички управлінської діяльності та організаторської роботи, тому перед освітніми закладами підвищення кваліфікації постають такі важливі питання: яким чином визначити потенціал людини, яка навчається, як розвинути її відповідальність та активність; як організувати роботу з формування ПВЯ спеціалістів у сфері державної служби.

Оскільки суспільству сьогодні потрібен спеціаліст, який володіє не лише професійними знаннями та навичками, але й умінням вступати в активні та соціально різноманітні форми спілкування, у яких задовольняються найвищі потреби, на перший план виходить формування соціальної активності особистості. Активність та ПВЯ людини формуються, перш за все, у процесі діяльності. Тому ми виокремили основні види діяльності, які, на наш погляд, найбільш суттєво впливають на формування ПВЯ державних службовців:

- навчальна;
- самостійна творча;
- практична;
- суспільна.

Навчальну діяльність як явище можна охарактеризувати цілями, мотивами, пізнавальними процесами, починаючи зі сприйняття інформації та завершуючи функціонуванням складних творчих процесів та різних емоційних проявів тощо. Із досвіду роботи, набутого в системі професійної освіти державних службовців, робимо висновок, що навчання, перетворене на творчість, не лише виклике почуття задоволеності навчальним процесом, але й сприятиме підвищенню інтересу до пізнавальної діяльності. Саме в процесі навчальної діяльності розвиваються найважливіші для людини загалом і для державного службовця зокрема такі компоненти особистісної та суб'єктивної активності:

– навчальна активність, яка спостерігається під час навчального процесу, вказує на інтенсивність роботи, активне чи пасивне ставлення до занять, прояв ініціативи;

– організаційна активність, що виявляється в прагненні людини організувати свою навчальну діяльність, впливає на формування відповідальності, послідовності, цілісності, конструктивності та цілеспрямованості;

- пошуково-творча активність, яка є важливою складовою

процесу планування та прогнозування результатів навчальної діяльності, формує такі якості, як: самостійність, упевненість у собі, енергійність та наполегливість;

– самоаналітична активність, тобто наявність уміння і навички самопізнання з метою самовиховання активності, а також схильність до позитивної самоактуалізації – сприйняття життя як процесу постійного вибору можливостей розвитку і самовдосконалення, сприяє формуванню сильної волі, адекватної самооцінки та самоконтролю;

– емоційно-ціннісна активність, що відповідає за реакцію на успіхи та невдачі та є показником усвідомленості суб'єктом необхідності навчання та позитивного активного ставлення до цього процесу, забезпечує прояв безпосередньої та природної поведінки, готовності до співробітництва, відкритості та впевненості у своїх силах.

З огляду на вищезазначене суб'єктивну активність ми розглядаємо як інтегративну системну якість особистості, що виявляється в поведінці та почуттях і формується в процесі діяльності. Суб'єктивна активність слухачів, яку вони виявляють у процесі навчальної діяльності, не лише позитивно оцінюється ними самими та викладачами, але й стимулює активність інших членів групи, що, на нашу думку, сприяє більш цілеспрямованому формуванню їх ПВЯ.

На сьогодні будь-яка навчальна дисципліна може стати інструментом виховання, посилення переконань за допомогою системи знань та емоцій, що проходячи крізь емоційно-вольову сферу, виявляються у вигляді мотивів, які активізують діяльність. У процесі навчальної діяльності, у свою чергу, формуються уміння та навички, що перетворюються на життєві переконання. Завдяки світогляду створюється соціально орієнтований спосіб життя людини, її життєва позиція. Тому вважаємо, що саме навчальна діяльність найбільш інтенсивно впливає на формування ПВЯ слухачів, на набуття ними необхідних професійних знань, умінь та навичок. Однак сучасна система підготовки державних службовців потребує якісної зміни як своєї структури, так і змісту. Навчальний процес стає більш складним за своїми завданнями, інтенсивністю та змістом. Він вимагає від викладачів глибокого усвідомлення закономірностей освітньої діяльності, принципів та методів навчання, виховання, формування інтелектуальної активності та ПВЯ слухачів.

Метою участі слухачів у самостійній творчій діяльності є формування їхньої професійної самостійності, здатності до творчого вирішення практичних завдань під час трудової діяльності. До того ж займання творчістю сприяє самовираженню особистості,

формуванню в неї прагнення до життєвого самоствердження. У цьому сенсі мотиви діяльності людини, яка навчається, збігаються з мотивами діяльності дослідника, серед яких – бажання самостверджуватися, тобто доказати собі та іншим, що ти здатний довести справу до кінця, прагнення до самовираження, тобто до найбільш повного прояву своєї індивідуальності, та, зрештою, наукова зацікавленість.

Слухачі під час самостійної праці розвивають такі важливі якості, як творче мислення, відповідальність та вміння захищати власну позицію, а також набувають навичок, які стануть їм у нагоді протягом усього життя та практичної діяльності (самостійність суджень, уміння концентруватися, збагачувати власний запас знань, володіти всеобщим поглядом на проблеми, що виникають, уміти цілеспрямовано та вдумливо працювати).

При цьому з боку викладача необхідними є позитивне ставлення, увага та підтримка, без яких неможливим є розвиток активності слухачів.

Таким чином, цілями включення слухачів у творчу діяльність є:

- підвищення інтелектуальної активності;
- творче засвоєння навчального матеріалу;
- вироблення соціальної позиції та професійної самооцінки;
- формування ПВЯ фахівця.

Особливістю змісту навчальних програм, що реалізуються в системі професійної освіти державних службовців, є орієнтація на практичну та професійну підготовку. Під час навчання слухачі отримують не лише теоретичні знання, але й практичні навички в процесі проходження практики та стажування в державних органах, що дозволяє значно поліпшити рівень підготовки випускників та сприяє становленню особистості й розвитку її професійних якостей.

Ураховуючи те що сучасне суспільство надзвичайно стрімко змінюється, необхідним є навчити слухачів швидко адаптуватися до змін у навколоїшніх умовах. Особливість роботи системи професійної освіти державних службовців полягає в тому, що слухачі та випускники повинні постійно дотримуватися балансу між інтелектуальними та фізичними, моральними та соціальними, індивідуальними та суспільними властивостями та інтересами, що позитивно впливає на процес формування їх ПВЯ. Саме тому період професійного навчання, тобто проходження практики та стажування, повинен бути обов'язковим складником усього навчального процесу в системі професійної освіти державних службовців.

Для повноцінного формування особистості та розвитку її ПВЯ викладачі також повинні знати та вміти спрямовувати й корегувати

потребу персоналізації та самореалізації. Ця потреба виявляється в прагненні індивіда реалізувати свій особистісний потенціал, тому сутністю якісної освіти має бути ознайомлення зі шляхами, завдяки яким спеціаліст зможе самореалізуватися.

Відповідно до вимог професії, економічної та соціально-політичної ситуації діяльність у системі професійної освіти має бути спрямована на всеобщий та гармонійний розвиток особистості, який передбачає формування різноманітних мотивів, здібностей та інтересів, а також ПВЯ слухачів. Розвиток цих новоутворень передбачає їх різноманіття, ієрархічність та підвищення їх змістовності.

Коли мова йде про ідеал усебічно розвиненої особистості, передбачається, що цей розвиток буде гармонійним. Гармонійні відносини між особистістю та світом полягають у гармонії між тим, що особистість вимагає від інших, і тим, що вона може й повинна їм дати. Системним параметром, що характеризує гармонійну особистість, яка повинна бути сформована в умовах системи професійної освіти, є високий рівень збалансованості різних особистісних новоутворень (потреб, мотивів, ціннісних орієнтацій, самооцінки), що сприяють розвитку у слухачів навичок саморегуляції особистісних процесів та тих здібностей, які створюють домінуючу спрямованість їх особистості, надають сенс усій їх життедіяльності.

Формування ПВЯ фахівця відбувається в системі міжособистісних відносин, адже індивідуальність – це особлива системна якість, що характеризує включеність особистості в суспільні відносини. Відповідно до концепції персоналізації індивід характеризується потребою бути особистістю (тобто потребою бути максимально представленим значущими для нього якостями в життедіяльності інших людей, впливати своєю діяльністю на перетворення їх смислової сфери) та здатністю бути особистістю (тобто сукупністю індивідуальних особливостей та засобів, що дозволяють виконувати дії та вчинки, які забезпечують задоволення потреби бути особистістю). Можливість реалізації зазначених потреби та здатності в системі професійної освіти виконує колектив слухачів, де персоналізація кожного є умовою персоналізації всіх.

Практика роботи та педагогічна взаємодія дозволяють виокремити ряд принципів розвитку ПВЯ слухачів у процесі професійного навчання під час колективної співпраці:

1. Принцип активності. Усебічний розвиток фахівця та його ПВЯ – це активний процес самостійного, творчого розвитку власної особистості, самовиховання та самовдосконалення. Реалізація викладачем цього принципу в даному контексті передбачає не пасивне засвоєння слухачами тих чи інших норм, а активне опанування ними.

2. Принцип діяльності. Розвиток особистості варто розуміти не лише як створення комплексної багатопланової діяльності, але і як організацію співпраці між викладачами та слухачами.

3. Принцип індивідуального підходу. Відповідно до цього принципу необхідно враховувати індивідуальні особливості слухачів, тобто чим вони відрізняються один від одного і як у зв'язку із цим слід співпрацювати з ними.

Розвиток ПВЯ є цілісним процесом, як цілісною є людська діяльність, що реалізується в єдності пізнання, спілкування та практики та виявляється в найрізноманітніших формах у суспільних взаємовідносинах. У системі підготовки державних службовців особистість також є певною соціальною системою, і для того щоб цілеспрямовано на неї впливати, необхідно визначити її інтегративний, системоутворюючий елемент, ключову якість, що сприяє її включеню в діяльність та розвитку особистісних і професійних здібностей.

З огляду на зазначеній підхід зміні підлягають мета та завдання підготовки державних службовців. На перший план виходить не лише формування професійних знань та навичок, але й підготовка висококваліфікованого фахівця із розвинутим творчим потенціалом, високою активністю та сформованими ПВЯ відповідно до соціально-економічної та політичної ситуації. Це відповідає і сучасним вимогам організації державної служби та завданням державного управління, оскільки творчий потенціал та активність забезпечують швидку адаптацію випускника до нових умов праці; здатність використовувати засвоєні знання та набувати нові; навички творчого пошуку, переорієнтації, вибору в певній ситуації; вміння опановувати нові методи роботи, орієнтуватися в нових тенденціях та адекватно оцінювати їх та свою діяльність.

Ураховуючи все вищезазначене, вважаємо доцільним виокремлення умов та особливостей, які мають бути реалізовані в роботі системи професійної освіти державних службовців для формування їх ПВЯ:

1. Застосування для вироблення ПВЯ різних видів діяльності, а саме: навчальної, практичної, творчої та самостійної.

2. Організація навчання на основі врахування активності та творчого потенціалу людини, оскільки слухач є не об'єктом, а суб'єктом навчально-виховного впливу.

3. Реалізація змісту та технологій навчання з урахуванням індивідуальних особливостей кожного слухача.

4. Організація колективної взаємодії (з викладачами, слухачами тощо) як основної рушійної сили процесу розвитку особистісних якостей. Адже особистість розвивається в постійному спілкуванні та динаміці.

5. Орієнтація на розуміння слухачами смислу своєї діяльності як основи розвитку їхніх особистісних якостей, оскільки важливо не лише сформувати в них знання, а домогтися розуміння, для чого ці знання потрібні, та вміння їх застосовувати.

6. Застосування особистісного підходу до організації навчального процесу, спрямованого не лише на формування професійних знань, умінь та навичок, але й створення умов для розвитку ПВЯ та потенціалу слухачів.

7. Урахування життєвих цілей та цінностей слухачів під час організації навчального процесу для формування та корекції особистісних якостей.

8. Створення умов для розвитку механізмів самопізнання, самовдосконалення, самореалізації та самовиховання особистості.

9. Реалізація діяльності в професійній сфері після закінчення навчання в контексті сформованої компетентності фахівця.

Список використаних джерел / List of references

1. Гусак О. Г. Професійна мобільність державних службовців в контексті європейської інтеграції України / О. Г. Гусак // Регіон. політика на сучас. етапі державотворення: проблеми децентралізації, ризики та перспективи впровадження : матеріали щоріч. загальноінститут. наук.-практ. конф., 31 жовт. 2006 р. – О. : Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2006. – С. 279 – 281. [Husak O. H. Profesiina mobilnist derzhavnykh sluzhbovtiv v konteksti uchvopreiskoi intehratsii Ukrainy / O. H. Husak // Rehion. polityka na suchas. etapi derzhavotvorennia: problemy detsentralizatsii, ryzyky ta perspektyvy vprovadzhennia : materialy shchorich. zahalnoinstytut. nauk.-prakt. konf., 31 zhovt. 2006 r. – O. : Vyd-vo ORIDU NADU, 2006. – S. 279 – 281].

2. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. – Луцьк : Вежа, 2000. – 558 с. [Malynovskyi V. Ya. Derzhavne upravlinnia : navch. posib. / V. Ya. Malynovskyi. – Lutsk : Vezha, 2000. – 558 s.].

3. Маркова А. К. Психологія професіонализма / А. К. Маркова. – М. : Междунар. гуманіт. фонд «Знання», 1996. – 308 с. [Markova A. K. Psihologiya professionalizma / A. K. Markova. – M. : Mezhdunar. gumanit. fond «Znanie», 1996. – 308 s.].

4. Нинюк І. І. Професіоналізм державних службовців : монографія / І. І. Нинюк / за заг. ред. Н. Р. Нижник. – Луцьк : Надстир'я, 2005. – 162 с. [Nyniuk I. I. Profesionalizm derzhavnykh sluzhbovtiv : monohrafia / I. I. Nyniuk / za zah. red. N. R. Nyzhnyk. – Lutsk : Nadstyrja, 2005. – 162 s.].

5. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців / В. Сороко // Вісн. держ. служби України. – 2003. – № 1. – С. 65 – 75. [Soroko V. Pobudova mekhanizmu otsinky dilovykh i profesiynykh yakosteiv derzhavnykh sluzhbovtiv / V. Soroko // Visn. derzh. sluzhby Ukrayini. – 2003. – № 1. – S. 65 – 75.].

6. Субботина Л. Ю. Личность в системе профессиональной

подготовки : учеб. пособие / Л. Ю. Субботина. – Ярославль : Ин-т «Открытое общество», 2003. – 101 с. [Subbotina L. Yu. Lichnost v sisteme professionalnoy podgotovki : ucheb. posobie / L. Yu. Subbotina. – Yaroslavl : In-t «Otkrytoe obschestvo», 2003. – 101 s.].

7. Толочек В. А. Современная психология труда : учеб. пособие / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2005. – 479 с. [Tolochek V. A. Sovremennaya psihologiya truda : ucheb. posobie / V. A. Tolochek. – SPb. : Piter, 2005. – 479 s.].

8. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : учеб. пособие / В. Д. Шадриков – 2-е изд. – М. : Логос, 1996. – 320 с. [Shadrikov V. D. Psihologiya deyatelnosti i sposobnosti cheloveka : ucheb. posobie / V. D. Shadrikov – 2-e izd. – M. : Logos, 1996. – 320 s.]

Надійшла до редколегії 03.06.15

УДК 35(477):321.01(477)

Ігор ПИСЬМЕННИЙ

Національна академія державного управління
при Президентові України

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРОЦЕСУ ОНОВЛЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ

Аналізуються проблеми та перспективи процесу оновлення публічної влади в Україні. Розглядаються певні норми Закону України «Про очищення влади» з урахуванням рекомендацій Венеціанської комісії. Прогнозуються позитивні тенденції оновлення публічної влади завдяки зміні виборчого законодавства в Україні на основі принципу голосування за «відкритими списками». Наголошується на вдосконаленні норм виборчого законодавства з урахуванням їх практичної реалізації під час чергових виборів за новою системою. У контексті сприяння процесу оновлення владних структур обґрутується необхідність ефективного застосування антикорупційного законодавства, а також введення в дію нового закону про державну службу.

Ключові слова: публічна влада, люстрація, державні службовці, вибори, антикорупційне законодавство.

Igor Pyshmenyy. Problems and prospects of the process of public authority renewal in Ukraine

Problems and prospects of the process of public authority renewal in Ukraine are analyzed. Some norms of the law «On the authority clearance» taking into consideration Venetian Commission recommendation are considered. It is stressed on making changes as to election legislation in Ukraine on the base of open voting for a list and conducting compulsory regular election on the new system. The

necessity of efficient application of the anticorruption legislation and introduction of the new law «On Public Service» is proved in the context of assistance of the process of the authorities' renewal.

Key words: public authority, lustration, servants, election, anticorruption legislation.

Відомий учений О. Кузнецов зазначає, що необхідною та достатньою умовою стійкого розвитку суспільства є наявність людей, здатних пропонувати та втілювати в життя ідеї, які забезпечують за їх реалізації зростання можливостей суспільства. Водночас зростаючі можливості суспільства використовуються найбільш ефективно, якщо суспільство формує людину, здатну пропонувати та втілювати в життя такі ідеї. Сформовані умови є справедливими для будь-якого типу суспільства, будь-якої країни, будь-якої організації, незалежно від її політичного устрою та форми власності [2, с. 42]. Тобто очевидно, що для реалізації будь-яких прогресивних реформ потрібні люди, які будуть спроможні їх зробити, обіймаючи ті чи інші посади в органах публічної влади. На жаль, в Україні до останнього часу політична та адміністративна еліта залишалася майже незмінною, що призводило до перманентних державних криз. Тому процес оновлення публічної влади є одним із найважливіших завдань сьогодення з метою ефективної реалізації будь-яких реформ в Україні.

Проблемні питання формування та впровадження ефективної кадрової політики в системі публічної служби розглядали такі вчені, як Т. Василевська, Н. Гончарук, С. Дубенко, Н. Липовська, В. Мартиненко, А. Михненко, О. Оболенський, В. Олуйко, Т. Пахомова, А. Рачинський, М. Рудакевич, С. Серьогін, В. Токовенко, Г. Щокін та ін. Водночас проблемам та перспективам сучасного процесу оновлення публічної влади в Україні слід приділити особливу увагу з огляду на прийняття нових законів, спрямованих на зміни в політичній та адміністративній еліті.

Метою дослідження є аналіз проблем та перспектив процесу оновлення публічної влади в Україні.

Після введення в дію у жовтні 2014 р. Закону України «Про очищення влади» в державі розпочався процес звільнення посадових осіб органів публічної влади, які підпадають під дії норм цього закону. Законом передбачено, що люстрація ґрунтується на принципах: верховенства права та законності; відкритості, прозорості та публічності; презумпції невинуватості; індивідуальної відповідальності; гарантування права на захист. Незважаючи на певну недосконалість даного законодавчого акта, його слід розглядати як перший реальний крок недопущення до участі в управлінні державними справами осіб, які своїми рішеннями, діями