

І. Тарасюк

ТЕОРЕТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

З'ясовано теоретичні особливості визначення професійної культури посадових осіб публічної влади. Запропоновано власне визначення професійної культури посадових осіб публічної влади на основі розгляду категорії “професійна культура”. Розкрито структуру професійної культури посадових осіб публічної влади та її особливостей. Виокремлено три загальні групи функцій професійної культури. Побудовано модель професійної культури посадових осіб публічної влади та розкрито основні критерії її ствердження. Також наведено чинники, що стримують формування нової професійної культури посадових осіб публічної влади.

Ключові слова: особистість, посадова особа, професійна культура, публічна служба, публічне управління.

Протягом останніх десятиліть в Україні відбуваються корінні перетворення у всіх сферах життя суспільства, змінюються соціальні, економічні та політичні умови її розвитку. Але побудова демократичної держави після тривалих років тоталітарного правління – це довгий шлях, який вимагає формування не тільки різних гілок влади на державному рівні, а й створення системи органів влади, безпосередньо наближених до населення, що вирішують його проблеми і захищають інтереси місцевого населення, які є посередниками між державною владою і місцевою громадою. Створення у ХХ ст. такого рівня владних органів поставило питання про коло повноважень, зміст і професійні вимоги до службовців, які забезпечують їх роботу, тобто про формування особливої професійної спільноти публічних службовців. Однією з найголовніших складових професіоналізму посадових осіб публічної влади є формування професійної культури, яка на сьогодні є вкрай актуальною у контексті проєвропейської орієнтації та демократичним вектором, які обрала Україна.

Питання визначення феномену професійної культури досліджували такі провідні науковці, як М. Ананченко, М. Корінний, А. Кравченко, Н. Крилова, Б. Модель, А. Новиков, О. Пономарьов, О. Попчук, В. Сухомлинский та інші. Проте станом на сьогодні дослідженню дефініції феномена професійної культури посадових осіб публічної влади не приділялося значної уваги науковцями, що і стало мотивом вибору теми наукової статті.

Метою статті є з'ясування теоретичних особливостей дефініції феномена професійної культури посадових осіб публічної влади.

Професіоналізм посадових осіб публічної влади розглядається як досконале знання своєї справи та найбільш ефективно здійснення службової діяльності. Він складається з ділових якостей (спеціальних знань, умінь і навиків), з прояви особистісних якостей службовців, з найбільш повного використання професійного потенціалу в своїй діяльності з урахуванням морально-етичних установок. У структурі професійної культури сфери публічного управління, рівень якої свідчить про ступінь ефективності і керованості організації як системи, можна виділити професійну компетентність, правові, політичні

та етичні чинники, відкритість у здійсненні професійної діяльності, соціальну відповідальність за прийняті рішення, дисциплінованість. На рівні конкретної особистості серед ціннісних орієнтацій виділяється не тільки сукупність загальнолюдських, національних, а й корпоративних, властивих всій системі публічних органів влади [1].

Для з'ясування теоретичних особливостей дефініції феномена професійної культури посадових осіб публічної влади спочатку з'ясуємо, що таке “організаційна культура” та “корпоративна культура”.

В західній науковій літературі найбільш вживаним терміном є “організаційна культура”, поряд із цим як рівнозначний йому вживається термін “корпоративна культура”. У вітчизняній науковій літературі відзначається тенденція до розмежування цих понять. Так, В. Красовський зазначає, що термін “організаційна культура” є первинним, а “корпоративна культура” – похідним, характерним лише для великих підприємств – акціонерних товариств [2].

Тому, на нашу думку, поряд із професійною культурою посадових осіб публічної влади доцільно називати і організаційну культуру самих органів публічної влади.

Поняття “професійна культура” не є однозначним, адже містить різні предметні основи. Наприклад, з одного боку, йдеться про загальну культуру професійної діяльності, а з іншого – про специфічні норми, цінності та технології даної діяльності. Отже, з метою з'ясування теоретичних особливостей професійної культури посадових осіб публічної влади зупинимося на дефініціях категорії “професійна культура”, запропонованих провідними вітчизняними науковцями (табл. 1).

Таблиця 1

Основні дефініції категорії “професійна культура”

№ з/п	Науковці	Визначення
1	2	3
1	М. Корінний та В. Шевченко	Відповідний рівень та якість професійної діяльності, які залежать від соціально-економічного стану суспільства й сумлінності особистості в оволодінні певними знаннями, навиками конкретної професії та їх практичному використанні [3]
2	О. Пономарьов	Обов'язковий елемент професіоналізму, що ґрунтується на високій загальній і моральній культурі людини та її духовності й передбачає такий розвиток професійної компетентності фахівця у сфері його діяльності, який підносить цю діяльність та її результати до рівня основних життєвих цінностей, завдяки чому формується почуття особистої відповідальності перед людьми і Богом за результати своєї діяльності, за можливі наслідки технічних чи управлінських рішень [4]
3	А. Кравченко	Якість, якою повинен володіти кожний, хто зайнятий оплачуваною роботою у суспільному або приватному секторі. Сукупність спеціальних теоретичних знань та практичних умінь, пов'язаних із певним різновидом праці. Ступінь оволодіння ним визначається за критеріями досягнення певного рівня кваліфікації та кваліфікаційного розряду. При цьому розрізняють формальну та реальну кваліфікацію: перша пропонує необхідні для професії теоретичні знання, а друга – практичні навика та вміння, професійний досвід, отриманий протягом декількох років роботи в даній галузі [5]

Закінчення табл. 1

1	2	3
4	Н. Крилова	Єдність переконаності в соціальній значущості своєї професії, розвинене почуття професійної гордості, працелюбства і працездатності, підприємливості, енергійності та ініціативності, здатності ефективно, швидко та якісно вирішувати оперативні завдання. Знання теорії управління і соціальної психології, організаторських здібностей, готовності до розширення професійного досвіду [6]
5	А. Новиков	Якість, до якої належать такі критерії: рівень сформованості професійних знань, навиків і операційних, тактичних, стратегічних професійних умінь; рівень оволодіння основними кваліфікаціями – уміннями оволодіння комп'ютером, іноземними мовами, професійним спілкуванням, навиками маркетингу, організації реклами і збуту продукції тощо; рівень оволодіння естетичними, етичними, економічними, екологічними, правовими компонентами професійної культури [7]
6	Б. Модель	Підсистема загальної культури, націлена на забезпечення функціонування практичної діяльності в умовах загального й спеціального поділу суспільної праці. Відповідно, професійна культура є категорією, що характеризує ступінь оволодіння професійною групою, її представниками специфічним видом трудової діяльності як спосіб реалізації сутнісних сил і творчих здібностей у процесі й результатах професійної діяльності [8]
7	М. Ананченко	Сутнісні ознаки особистості як спеціальні (зокрема етичні) знання, уміння і навиків, а також нормативність особистості, її здібність до діалогу та сприйняття нових ідей [9]
8	В. Сухомлинський	Особистісна якість, що складається з таких компонентів: духовна культура (чуттєво-емоційна, моральна, світоглядна); система професійно-значущих знань; система професійних вмінь та навиків; здатність до творчої праці; професійно-значущі види особистісної культури (мовна, комунікативна, дослідницька, розумової праці, фізична, екологічна); активна життєва позиція, потреба у самовдосконаленні [10]

На нашу думку, найбільш повно відображає поняття професійної культури посадових осіб публічної влади визначення, яке подав О. Пономарьов, який вважає, що професійна культура – обов'язковий елемент професіоналізму, що ґрунтується на високій загальній і моральній культурі людини та її духовності й передбачає такий розвиток професійної компетентності фахівця у сфері його діяльності, який підносить цю діяльність та її результати до рівня основних життєвих цінностей, завдяки чому формується почуття особистої відповідальності перед людьми і Богом за результати своєї діяльності, за можливі наслідки технічних чи управлінських рішень [11].

Також заслуговує на увагу визначення Н. Крилової, яка вважає, що це єдність переконаності в соціальній значущості своєї професії, розвинене почуття професійної

гордості, працелюбства і працездатності, підприємливості, енергійності та ініціативності, здатності ефективно, швидко та якісно вирішувати оперативні завдання; знання теорії управління і соціальної психології, організаторських здібностей, готовності до розширення професійного досвіду [12].

Ще одне цікаве визначення дає Б. Модель. Професійна культура – підсистема загальної культури, націлена на забезпечення функціонування практичної діяльності в умовах загального й спеціального поділу суспільної праці. Відповідно професійна культура є категорією, що характеризує ступінь оволодіння професійною групою, її представниками специфічним видом трудової діяльності як спосіб реалізації сутнісних сил і творчих здібностей у процесі й результатах професійної діяльності [13].

Отже, вищеописані дефініції феномену професійної культури та основні положення різних концепцій професійної культури, викладені в працях вітчизняних соціологів, філософів, культурологів, дають змогу запропонувати власне визначення цієї категорії у напрямку публічного управління.

Таким чином, професійна культура посадових осіб органів публічної влади – це набір якісних характеристик та компетентностей посадовця, що становлять його особистісну культуру та трудові якості і спрямовані на виконання ним службових обов'язків щодо служіння народові України.

На нашу думку, професійна культура – це не явище, а певна концентрація компетенцій дещо більше, ніж явище.

У вивченні професійної культури посадових осіб органів публічної влади особлива увага приділяється соціологічному підходу, згідно з яким професійна культура трактується як міра і спосіб формування розвитку сутнісних сил посадовця за допомогою їх реалізації у процесі професійної діяльності.

На нашу думку, професійна культура є підсистемою загальної і особистісної культури, що володіє по відношенню до неї структурною приналежністю. У змістовному плані загальна культура значно ширша, адже її багатство утворюється різними типами культури, зокрема різними типами професійної культури. Вміщені в професійній культурі специфічні етичні цінності та норми можуть бути узгоджені з цінностями і нормами загальної культури, зокрема загальнолюдськими, а можуть і суперечити їм. Ця обставина визначає тип співвідношення загальної і професійної культури. Окрім відмінностей в змістовному плані, загальна і професійна культури мають розмежування за суб'єктами. Як носій загальної культури, однаковою мірою можуть виступати конкретне суспільство, соціальна група, особистість. Носієм професійної культури є особистість посадовця і професійна група.

Професійна культура більше ототожнюється з особистісною культурою. Проте між ними є певні відмінні риси, а саме те, що особистісна культура стосується більше побутового, суспільного, а професійна – професійного середовища. Хоча певним чином ці риси і поєднуються.

Також є відмінності між загальною професійною культурою і професійною культурою одного працівника. Так, наприклад, загальна професійна культура формується на основі якогось колективу, чи установи, чи структурного підрозділу органів публічної влади, а професійна культура працівника – на основі особистісного саморозвитку та формування особистих компетентностей.

Своєрідним посередником між професійною культурою і культурою суспільства, на нашу думку, є культура особистості, яка визначає обсяг і тип знань, цінностей і норм, що транслюються від суспільства в професійну групу і навпаки. Процес обміну є вибірковим. Найлегше набуваються знання, важче – світоглядні, ціннісні установки. Ці елементи професійної культури найменше здатні змінюватися під впливом зовнішнього середовища, а їх трансформація завжди проходить болісно для представників професійної групи. Поширення професійних знань і цінностей у культурі суспільства сприяє відтворенню, розвитку культури профгрупи, підвищує її статус, формує престиж публічної служби.

Поняття професійної культури вужче, ніж загальної, адже цей вид культури локалізовано в межах одного виду соціальної діяльності. Водночас професійна культура багатша актуальністю в тому сенсі, що в ній міститься величезний запас знань і цінностей, які необхідні членам професійної групи для здійснення цілей і завдань професійної діяльності, але не затребувані іншими членами суспільства.

Вважаємо, що професійна культура і культура праці є взаємопов'язаними підсистемами культури. На нашу думку, вони співвідносяться як частина і ціле. Вона має власну логіку, цикл розвитку. Виникнення її за часом не збігається з виокремленням професії як самостійного виду професійної діяльності та формуванням професійної групи. Професійна культура має свій “просторовий” ареал. Він може бути загальним для представників декількох близьких професій, а може бути диференційований, якщо професійна група неоднорідна або професія включає кілька спеціальностей.

Окрім того, доцільно відзначити відмінності за суб'єктами. Носієм культури праці однаковою мірою може бути окрема людина, професійна група і колектив. Носієм культури публічного управління є колектив органу публічної влади, який складається з представників різних підрозділів, зайнятих різними видами діяльності. Суб'єкти професійної культури можуть бути членами різних колективів, а тому часто віддалені один від одного в реальному часі і просторі. Тим часом, професійна культура формує єдине поле, необмежене за часом і місцем. Культура ж публічної служби має такі обмеження, оскільки діяльність її суб'єкта локалізована в просторово-часових межах певного публічного органу.

Виокремимо три загальні групи функцій професійної культури:

- 1) консолідація професійної групи й інтеграція в неї індивідів;
- 2) організація, цілепокладання і регулювання професійної діяльності як на особистісному, так і груповому рівнях;
- 3) збереження, накопичення і передача професійного досвіду.

Перелічені функції конкретизують головну функцію професійної культури, а саме – формування особливого типу особистості – професіонала.

Модель професійної культури посадових осіб публічної влади зображена на рис. 1.

Доцільно відзначити, що у сучасних дослідженнях, присвячених аналізу професійної культури посадових осіб публічної служби, використовується критеріально-рівневий підхід, що передбачає вивчення феномена за різними критеріями, за різними напрямками на основі врахування особливостей розвитку всіх структурних компонентів, прояву функціональних властивостей. Такий підхід є необхідною умовою для ефективного формування професійної культури посадовців [14].

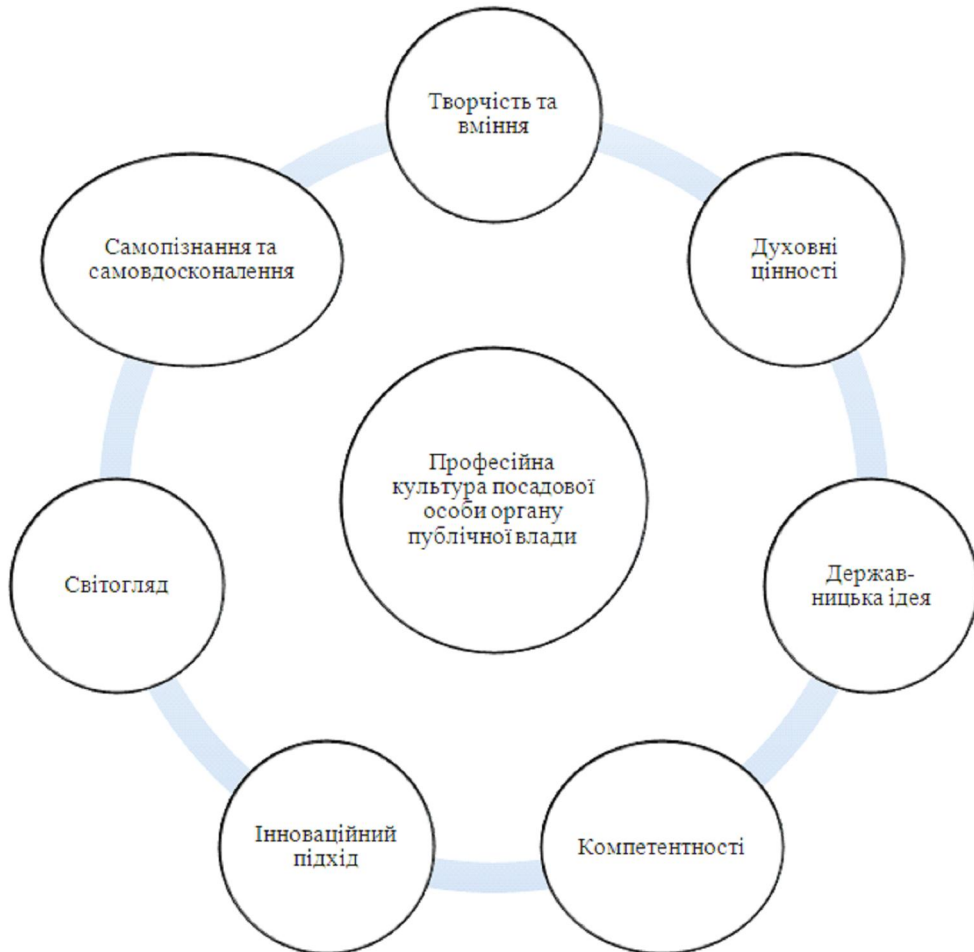


Рис. 1. Модель професійної культури посадових осіб публічної влади

До основних критеріїв сформованості компонентів професійної культури посадових осіб публічної служби належать [15]:

- цілісність і повнота усвідомлення змісту професійної культури, міцність світоглядних переконань, сформованість суспільно спрямованої життєвої позиції;
- усвідомлення та розуміння цінностей, ідеалів і смислів професійної діяльності, їхня пріоритетність в ієрархії особистих життєвих цінностей, сформованість мотивації та установок професійної діяльності, сформованість та стійкість морально-психологічних якостей, вміння і готовність діяти в нестандартних ситуаціях;
- повнота та глибина фахових, спеціальних та загальнонаукових знань; сформованість вмінь та прийомів їх самостійного здобуття та вдосконалення;
- досконалість і різноманітність професійних вмінь та навиків, спрямованих на неперервність їхнього вдосконалення;
- сформованість, цілісність та особистісна значущість професійно-значущих видів особистісної культури;

– усвідомленість соціального і професійного статусу, соціально-професійна адаптованість, спрямованість на збагачення професійного досвіду;

– наявність професійно-значущих здібностей, рівень особистісної самореалізації в професійній діяльності, критичне ставлення до власної діяльності, якість і всебічність функціональної підготовки.

Отже, керуючись зазначеними вище критеріями при відборі посадових осіб, публічна служба буде спроможна сформувати дієвий кадровий механізм, що повинен ефективно здійснювати функції держави, насамперед найважливішу – служіння народові.

Найбільш характерними рисами професійної культури сучасного публічного службовця є:

– досить високий комунікативний потенціал;

– відповідна професійна підготовка до виконання своїх обов'язків і, як правило, зацікавленість у її якості;

– навички самостійного вирішення проблем.

Але найчастіше службовець недостатньо ініціативний, орієнтований на внутрішнє управлінське середовище, бюрократичні традиції культури. Найбільш затребуваними стають здатність аналізувати, засвоювати нові технології діяльності, знаходити потрібні і обгрунтовані рішення, працювати оперативно то у відкритому режимі. Відтворення елементів нової професійної культури неможливо без створення умов для регуляції професійної поведінки посадових осіб публічної служби. На сучасному етапі основним способом впливу і професіоналізації кадрів системи публічного управління є конкурсний відбір, який виявляє рівень освіти, схильність кандидата до професійної діяльності в сфері публічної служби, його мотиви і орієнтири. Постійна регуляція поведінки публічних службовців, створення організаційних передумов професіоналізації їх діяльності, орієнтація на інновації, великий обсяг інформації, що переробляється, зворотний зв'язок із населенням є актуальними орієнтирами практики створення нової професійної культури публічного управління.

На нашу думку, серед чинників, що стримують формування нової професійної культури посадових осіб публічної влади, є такі:

– відсутність позитивного прикладу з боку керівників, які своєю поведінкою часто відкидають проголошені корпоративні цінності служіння державі та суспільству;

– сформована система відбору і просування кадрів публічної служби на основі знайомств, а не професійних якостей, наслідком якого є значна кількість чиновників із непрофільною освітою, невідповідними до виконуваних завдань особистими і професійними даними;

– недостатнє стимулювання нагородами і привілеями службовців, які підтримують цінності публічної служби і є прикладом поведінки для колег;

– недостатня представленість у програмах навчання службовців навчальних курсів з етики, профілактики корупційної поведінки, організаційної культури, тренінгів із надання послуг.

Отже, подальші дослідження будуть спрямовані на з'ясування причин виникнення вищеописаних факторів та шляхів їх усунення.

Висновки

Проведений теоретичний аналіз дав змогу визначити позиції, з яких можливе дослідження професійної культури посадових осіб публічної влади в межах позначеної

проблематики. По-перше, професійна культура посадових осіб публічної влади розглядається як якісна характеристика діяльності. Оволодіння професійною культурою означає здійснення діяльності на високому рівні, оптимальними способами з метою досягнення її максимального результату. По-друге, професійна культура посадових осіб публічної влади за своєю сутністю нормативна: вона включає історично сформовані і перевірені часом стандарти, способи виконання професійних завдань, дотримання яких забезпечує раціональне і ефективне використання людських сил для досягнення професійно значущих цілей.

Список використаної літератури

1. Frewer L. J. Public Participation Methods: A Framework for Evaluation / L. J. Frewer // *Science, Technology, & Human Values* [Text]. — 2005. — № 1. — P. 3—29.
2. Красовский Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией [Текст] : учеб. пособ. для студ. вуз., обучающ. по спец. “Менеджмент организации” / Ю. Д. Красовский. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. — С. 12.
3. Корінний М. М. Короткий енциклопедичний словник з культури [Текст] / М. М. Корінний, В. Ф. Шевченко. — К. : Україна, 2003. — С. 173.
4. Пономарьов О. С. Невідкладність проблем формування загальної професійної культури сучасних фахівців / О. С. Пономарьов // *Педагогіка і психологія* [Текст]. — 2002. — № 3. — С. 88—92.
5. Кравченко А. И. Культурология [Текст] : учеб. пособ. / А. И. Кравченко. — М. : [б. и.], 2001. — С. 57.
6. Крилова Н. Б. Формирование культуры будущего специалиста [Текст] / Н. Б. Крилова. — М. : Высшая школа, 1992. — 140 с.
7. Новиков А. М. Методология [Текст] / А. М. Новиков. — М. : СИНТЕГ, 2002. — 668 с.
8. Модель Б. С. Профессиональная культура предпринимателя / Б. С. Модель // *Социологические исследования* [Текст]. — 1997. — № 10. — С. 10—15.
9. Ананченко М. Ю. К вопросу о сущности и факторах становлений профессиональной культуры специалиста / М. Ю. Ананченко // *Формирование профессиональной культуры будущего специалиста* [Текст] : материалы X областной студенческой научной конференции и международных педагогических чтений: сб. статей и тез. — Архангельск : [б. и.], 2003. — С. 11.
10. Сухомлинский В. А. Сто советов учителю [Текст] : избран. произвед. : в 5 т / В. А. Сухомлинский. — К. : Радянська школа, 1979. — 718 с.
11. Пономарьов О. С. Невідкладність проблем формування загальної професійної культури... — С. 88—92.
12. Крилова Н. Б. Формирование культуры будущего специалиста... — 140 с.
13. Модель Б. С. Профессиональная культура предпринимателя... — С. 10—15.
14. Попчук О. В. Теоретичні аспекти дефініції феномена професійної культури / О. В. Попчук // *Наукові записки [Національного університету “Острозька академія”]* [Текст]. — 2009. — Вип. 13. — С. 404—410. — (Серія “Психологія і педагогіка”).
15. Пасічник І. Д. Наукові записки [Електронний ресурс] / І. Д. Пасічник. — (Серія “Психологія і педагогіка”). — Режим доступу : http://vuzlib.com.ua/articles/book/22648-Naukov%D1%96_zapiski_ser%D1%96ja_psih/39.html.

Стаття надійшла до редакції 07.12.2016

Схвалена до друку редколегією 12.12.2016

I. Tarasiuk

**THEORETICAL PECULIARITIES OF DEFINING PROFESSIONAL CULTURE
OF PUBLIC POWER OFFICIALS**

The article elucidates the theoretical peculiarities of defining professional culture of public power officials. Based on the consideration of the category of “professional culture”, the author’s own definition of the professional culture of public power officials is given. The structure of the professional culture of public power officials and its peculiarities are revealed. The three common groups of functions of professional culture are distinguished. A model of professional culture of public power officials is built and the main criteria for its affirmation are revealed. The factors hindering the formation of a new professional culture of public power officials are outlined.

Key words: personality, official, professional culture, public service, public administration.