

Ю. С. Кайданович,
аспірант кафедри управління освітою,
Національна академія державного управління при Президентові України

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В ГАЛУЗІ ОСВІТИ

У статті аналізуються фактори та розглядаються складові, що впливають на формування управлінської культури державного службовця в галузі освіти. Дослідження базується на положеннях про цінності, взаємозв'язок і зумовленість усіх елементів людської культури.

In the article analyzes the factors and examines the components that influence on the development of administrative culture of public servant in educational branch. Research is based on positions about values, intercommunication and conditionality of all elements of human culture.

Ключові слова: державна служба, управлінська культура, галузь освіти, формування управлінської культури.

Key words: public service, administrative culture, educational branch, the formation of management culture.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Процеси формування складових управлінської культури державного службовця мають свою специфіку. В останні роки значно збільшився інтерес до вивчення соціально-психологічних механізмів комунікаційної культури організації, зокрема менеджменту освіти. Звідси постає необхідність вивчення чинників формування управлінської культури державного службовця в галузі освіти в контексті організаційної культури державної служби.

Мета статті полягає у дослідженні чинників формування загальної культури державного службовця, відображеної в системі взаємоставлень, спілкуванні, професійності та духовного потенціалу особистості.

Завдання статті: розглянути основні чинники впливу на формування управлінської культури державного службовця.

Сучасний підхід до вивчення управлінської культури представлено працями С.В. Королюка, Ф.І. Хміля, М.П. Кривка, Н.М. Лосевої та ін. Особистісно-діяльнісний підхід до формування управлінської культури зумовлений тим, що саме діяльність є основою, засобом і вирішальною умовою розвитку особистості (С.В. Королюк, М.П. Кривко). На думку цих учених діяльність людини є процесом, у якому здійснюються переходи між полюсами "суб'єкт — об'єкт", тобто об'єкт переходить у його суб'єктну форму і об'єктні результати. Духовність і духовна культура є підґрунтям професійної культури фахівця, що знаходить своє відбиття в професійній діяльності. Питанням розроблення нових технологій навчання й побудови науково обґрунтованої моделі особистості фахівця високого рівня, зокрема державного службовця освітньої галузі, присвятили свої праці такі вчені, як В. Андреев, В.П. Андрущенко, О. Анісімов, С. Архангельський, Г. Балл, І.Д. Бех, В.І. Бондар, М.Б. Євтух, І.О. Зимня,

І.А. Зязюн, І. Ісаєв, В.Г. Кремень, С.Д. Максименко, А. Маркова, Н.Г. Ничкало та ін.

Професійна культура розглядається як певний ступінь оволодіння професією, тобто певними способами і прийомами розв'язання професійних завдань на основі сформованої духовної культури особистості. Формування й розвиток освітнього менеджменту як складової сучасної педагогічної культури означає передусім орієнтацію на власну національну концепцію освіти, яка містить б'їтку стратегію й тактику її реалізації. Питання управлінської культури стали предметом дослідження в наукових працях Б. Андрушківа, І. Глазкової, П. Друкера, Н. Заренок, С. Королюка, Л. Карамушки та інших учених, в яких вони окреслили загальні підходи до визначення поняття управлінської культури, розкрили її сутність і визначили основні її складові.

Поняття " управлінська культура " — це комплекс знань про систему цінностей і мету діяльності організації, шляхи та засоби досягнення її, правила і норми ділової поведінки, які визначають характер, зміст та найбільш ефективні засоби, форми і методи праці.

Глибокі соціальні, духовні й економічні зрушення, що відбуваються нині в Україні, спонукають до утвердження людини як найвищої соціальної цінності. Це не може не позначатись на стилі управління у багатьох галузях діяльності людини і в менеджменті освіти зокрема.

Зараз держава потребує фахівців нового зразка — інтелектуальних, креативних, цілеспрямованих, динамічних з високими духовними потребами. Завдання управлінської культури державних службовців залежить насамперед від загальної управлінської культури державного службовця здатного вільно орієнтуватися в соціальних і природних умовах, розуміти особливості розвитку управлінської культури. Державний службовець в галузі осві-

ти має глибоко усвідомлювати місце й роль освітніх процесів і систем у світовому культурному просторі, поєднувати глибокі фундаментальні теоретичні знання й практичну підготовку. Фахівець нового зразка має володіти цілим спектром соціокультурних навичок [2].

Практична реалізація визначеного завдання залежить насамперед від загальної культури фахівця здатного вільно орієнтуватися в соціальних і природних умовах, розуміти особливості розвитку культури, оволодівати науковою інформацією. Професіонал у галузі освіти має глибоко усвідомлювати місце й роль освітніх процесів і систем у світовому культурному просторі, поєднувати глибокі фундаментальні теоретичні знання й практичну підготовку [2].

Через культуру державного службовця віддзеркалюються його професійні цілі, мотиви, знання, уміння, якості, здібності, стосунки, тобто культура є феноменом вияву власного "Я" у стосунках з оточенням.

Загальна культура державного службовця розглядається як діалектична інтегрована єдність цінностей: цінностей-цілей і цінностей-мотивів, цінностей-знань, технологічних цінностей, цінностей-властивостей, цінностей-відношень.

Вони є свого роду осями координат, що визначають модель культури, спрямовують і коригують у соціальному, духовному, професійному й особистісному просторі діяльність державного службовця.

Ціннісні орієнтації утворюють систему, яка є змістовою основою загальної культури людини. Цінності цілі і цінності-мотиви полягають у тому, що цілі є логічним стрижнем, сенсом діяльності особистості. Цінності-знання — це той фундамент, на якому ґрунтується духовність особистості.

Особливе місце у діяльності державного службовця посідають такі технологічні цінності, як комунікативні вміння — способи комунікативної діяльності особистості на основі набутих знань про спілкування. Своєрідною мовою спілкування є етикет, який дає змогу, підтримуючи суверенітет кожної особистості, досягати взаєморозуміння і взаємоповаги, формувати ту ауру людської культури, в якій тільки й може нормально існувати й розвиватися особистість. Комунікативні вміння доцільно виробляти на основі принципів і правил етикету.

Ефективність формування загальної культури забезпечують і цінності-властивості, що виявляються в діяльності, їх синтез приводить до формування узагальнених макрохарактеристик людини як індивіда, особистості, суб'єкта діяльності, індивідуальності. Сукупність цих характеристик утворює цілісний "психологічний портрет", якісні ознаки якого виникають, розвиваються, формуються і виявляються під час взаємодії особистості з іншими людьми, собою, навколишнім середовищем.

Успішність діяльності державного службовця залежить від таких індивідуально-психологічних якостей як стриманість, вимогливість, спостережливість та соціально-психологічних якостей повага до людини, комунікативність, справедливість тощо.

Результатом засвоєння знань, сформованості вмінь, властивостей, якостей державного службовця в галузі освіти є його ціннісне ставлення до дійсності, діяльності, людей, до самого себе. Основні компоненти ставлення — переконання, інтереси, оцінки, емоції, а також потреби, які виявляються в активному прагненні оволодіти об'єктом, у способах і мотивах їх задоволення.

Модель управлінської культури державного службовця включає сукупність відносно-статичних (структурних)

і процесуальних (функціональних) компонентів, які розкривають різноманітність відношень і зв'язків між ними.

Технологія формування культури державного службовця — це певна проекція теорії й методики на практичну реалізацію поставленої мети і завдань (макротехнологія). Вона передбачає мікротехнологію, спрямовану на забезпечення розвитку кожного з компонентів: мети й завдання, відбір адекватного змісту, форм і методів, на основі чого будується виховна ситуація; діагностику рівнів сформованості кожного компонента. Мікротехнологія — це організація спілкування, в тому числі духовного, на основі діалогової взаємодії, ціннісного обміну й ділового співробітництва в процесі міжособистісного спілкування, формування відношень, активного емоційного підкріплення когнітивної діяльності.

Складовою культури кожної особистості є мова. Мова служить основою для здійснення суспільної діяльності людини, тоді як з соціального погляду мовлення виступає зовнішнім засобом зв'язку, збереження, накопичення й передавання інформації, наприклад професійне мовлення як чинник творчого зростання фахівця. Мовна особистість фахівця й культура мови — нерозривні. Від того, як і наскільки особистість реалізує свій потенціал професійних дискурсивних здібностей, багато в чому залежить від умов комунікативної обстановки, від властивостей і ставлення особистості до мовної культури [2].

Концептуальні підходи до формування управлінської культури державного службовця в галузі освіти забезпечують оптимізацію даного процесу, а саме: гуманістичний, системний, особистісно-діяльнісний, коментентнісний, аксіологічний, культурологічний, акмеологічний, синергетичний, ресурсний та інноваційно-дослідницький.

Питання розвитку професіоналізму вивчає акмеологія, яка розглядає предмети, явища, процеси в єдності особистісного й суб'єктно-діяльнісного розвитку, а також способи досягнення професійної майстерності на основі реалізації творчого потенціалу особистості [3]. Особистість в акмеології розглядають не в статичному, а у функціональному стані.

Акмеологічний підхід спрямований на усвідомлення менеджером освіти всього комплексу проблем професійно-педагогічної діяльності, на основі чого відбувається пошук розв'язання проблем професійного становлення.

Згідно з цим підходом, головним має бути довга й копітка робота з удосконалення не тільки своєї професійної діяльності, а й самого себе [3]. Цей підхід передбачає застосування методів самовідчуття, самоспостереження, самопізнання, самооцінки, самоаналізу, саморефлексії, що допомагає людині визначити свої акмеологічні пріоритети. Акмеологічний вибір дає змогу конкретизувати своє професійне кредо і таким чином удосконалювати складові професійної підготовки.

В останні десятиліття багато фундаментальних наукових дисциплін переходять до вивчення нового типу об'єктів — нелінійних систем, які само організуються й розвиваються. На зміну лінійному уявленню про світ, що розвивається за стабільними й вічними законами, які уособлюють остаточну істину і змінюються під впливом людини, прийшло світорозуміння нестабільності, самостворення й саморозвитку природних, суспільних, економічних, політичних та інших систем і альтернативності їхньої еволюції. Ці та інші питання, що стосуються майбутнього і перспектив розвитку складно організованих систем (ними, поза сумнівом, є і освітні системи), є об'єктом вивчення синергетики.

Як відзначає Н.Г. Протасова, синергетика протистоїть твердому детермінізму й редукціонізму, які досі вважалися універсальними методологічними основами наукового пізнання світу.

Причинно-наслідкові зв'язки лінійного характеру, коли наслідки або тотожні, або пропорційні причині і відображають картину світу в класичному розумінні з її неодмінною впорядкованістю, нині поступилися усвідомленню того, що хаос має конструктивну природу: з нього самоорганізуються нові структури і він не тільки руйнує, а й створює.

Синергетичний підхід акцентує увагу на відкритих системах, на невпорядкованості, нерівномірності, нелінійних зв'язках.

Синергетичний підхід ґрунтується на таких положеннях:

- хаос може бути конструктивним: з нього може народжуватися нова організація системи;

- у певні моменти нестабільності малі збурення можуть мати макронаслідки й розвиватися в макроструктурі. Звідси можна зробити висновок, що дії однієї конкретної особи можуть впливати на макросоціальні процеси;

- для складних систем існує кілька альтернативних шляхів розвитку, але на певних етапах еволюції проявляє себе певна перед детермінованість розгортання процесів, тож теперішній стан системи визначається не тільки її минулим, а й майбутнім порядком;

- складно організована система вбирає в себе не лише простіші структури і не є звичайною сумою частин, а породжує різні структури;

- з урахуванням закономірностей та умов перебігу швидких, лавиноподібних процесів і процесів нелінійного саморозвитку систем можна ініціювати ці процеси управлінськими діями людини.

Синергетичний підхід до освіти може бути схарактеризований як гештальтосвіта. Це — нелінійна ситуація відкритого діалогу, прямого й зворотного зв'язків, солідаристичної освітньої пригоди, потрапляння внаслідок розв'язання проблемних ситуацій в один самоузгоджений темп освіти. Це ситуація пробудження власних сил і здібностей того, хто навчається, ініціююча, або пробуджувальна освіта, відкриття себе або співробітництво із самим собою та іншими людьми [7].

Завдяки синергетичному підходу до професійної підготовки державного службовця можна оптимізувати плани, програми, проекти, рішення, управління навчально-виховним процесом у педагогічному вищому навчальному закладі загалом, а отже, й сам по собі він є суттєвим для забезпечення формування управлінської культури майбутнього менеджера освіти.

Ресурсний підхід передбачає забезпечення умов для найефективнішого використання і найповнішого розвитку внутрішніх і зовнішніх ресурсів кожної особистості.

Інноваційно-дослідницький підхід спрямований на виявлення шляхів і умов підвищення результативності формування управлінської культури менеджерів освіти. Підвищувати професійний рівень управлінських кадрів можна завдяки створенню або освоєнню нової практики освіти, тобто в результаті організованого в ній і керованого інноваційно-дослідницького освітнього процесу.

Інноваційно-дослідницький підхід до формування управлінської культури державного службовця зумовлює застосування новітніх освітніх технологій (навчання, виховання, управління навчально-виховним процесом), формування його дослідницької позиції в професійній

діяльності.

Застосовуючи цей підхід, менеджер в освіті може оцінювати нововведення, з'ясовувати ступінь їхньої прогресивності, перевіряти істинність інтуїтивних припущень тощо.

Розглядаючи образ керівника освіти, дослідники використовують категорію суб'єкта діяльності як центральну на загально-філософському, науковому й практичному рівнях. Через неї розкривають якість активності людини, виявляють її місце й роль у світі, а також здатність до діяльності, самодіяльності, самовизначення й розвитку.

Професійний державний службовець у галузі освіти як суб'єкт має бути здатний змінити або запропонувати різні об'єктивно існуючі способи організації, впливати на об'єктивний стан речей у своїй професійній чи в будь-якій іншій діяльності.

Цілком доцільними є різні рівні управлінської діяльності:

- репродуктивний — керівник вимагає від інших те, що знає сам і чого потребують накази й розпорядження;

- адаптивний — пристосовує свої вимоги до особливостей підлеглих;

- локально-моделюючий — володіє стратегіями формування в підлеглих системи знань, умінь, стосунків для виконання окремих завдань і вимог;

- системно-моделюючий — володіє стратегіями стимулювання підлеглих до самоосвіти, самоорганізації, творчої самореалізації, самоконтролю, тобто володіє системно обґрунтованих дій з підлеглими, забезпечує досягнення ними стабільних результатів у прогнозованих робочих умовах і ситуаціях;

- інноваційно-творчий — майстерно володіє мистецтвом управління, активно реалізовує авторські моделі, алгоритми й технології для оптимального використання творчого потенціалу підлеглих, що й забезпечує відповідні управлінські рішення і дії в нестандартних ситуаціях.

Управлінська діяльність державного службовця в галузі освіти відбувається в конкретній ситуації і залежить від багатьох чинників, найскладнішим і найважливішим з-поміж яких є людський. Умовою прийняття ефективного управлінського рішення у відповідній управлінській ситуації є високий рівень його саморефлексії, який ми розглядаємо як акмеологічний інваріант професіоналізму особистості і одночасно як важливий показник його психічної культури. На нашу думку, сучасна акмеологія як інтеграційна наука і практика має враховувати цілісний простір життєдіяльності людини, що охоплює природні, психічні, особистісні, надособистісні умови її існування, з одного боку, соціальні умови — з другого, і способи організації професійної праці — з третього. Поняття "суб'єкт професійної управлінської діяльності" можна конкретизувати, якщо його розглядати в реальному складному просторі взаємозв'язків і стосунків, що виникають в управлінській діяльності і в яких керівник розкривається, набуває нових якостей, змінює свої макрохарактеристики.

Як суб'єкт управлінської праці керівник освіти має володіти відповідною професійною компетентністю (знання, вміння, навички, професійні позиції, акмеологічні інваріанти). Але задля того, щоб вийти на високий рівень професійної компетентності, державному службовцю потрібно не лише реалізувати свої особистісні резерви, але й перебудувати свою діяльність, що мобілізує його працездатність, в нього виробляються певні звички в робо-

чому розпорядку, узгоджуються інтелектуальні, емоційні й фізичні якості тощо. Менталітет є результатом саморефлексії потреб, саморегуляції станів особистості, саморозвитку здібностей відповідно до вимог і умов управлінської діяльності. Важливим видається нам питання узгодження індивідуальної активності управлінця, його можливостей, особливостей і обмежень з вимогами й умовами професійної роботи в усіх вимірах [3].

Акмеограма, оптимальна модель керівника освіти надає об'єктивні й суб'єктивні характеристики його роботи, а також виокремлює негативні психічні риси. Через ці характеристики в акмеограмі розкриваються методологічні підходи до визначення менеджерських якостей чиновника освіти та опанування ним творчого інноваційно-дослідницького стилю діяльності. Об'єктивні характеристики охоплюють мету й завдання, певні функції, які потрібно виконати для їх реалізації та які передбачені специфікою об'єкта управління. Суб'єктивні характеристики представлено як знання, навички, вміння, професійна позиція, психічні властивості та акмеологічні інваріанти. Базою для формування управлінської культури й технології досягнення бажаних результатів роботи є професійні знання — об'єктивні відомості про різнобічні аспекти роботи державного службовця. Їхній кадастр складається на підставі загальних і спеціальних складових, яких вимагає практична діяльність.

Отже, концептуальними детермінантами формування управлінської культури державного службовця в галузі освіти можна визначити:

— на теоретико-методологічному рівні — гуманістичний, культурологічний, системний, аксіологічний, синергетичний;

— на методико-практикологічному — особистісно-діяльнісний, компетентнісний, акмеологічний, ресурсний та інноваційно-дослідницький.

Вибір цих наукових підходів зумовлений тим, що:

— гуманістичний, культурологічний, системний, аксіологічний, синергетичний підходи до формування управлінської культури керівника освіти дають змогу виявити сутнісні характеристики освіти як людинознавчої теорії.

— особистісно-діяльнісний, компетентнісний, акмеологічний, ресурсний та інноваційно-дослідницький підходи сприяють розробленню методико-технологічного забезпечення процесу; дають змогу створити оціннокритеріальний інструментарій педагогічного моніторингу культурологічної підготовки майбутнього менеджера освіти, в ході якої формується його управлінська культура.

Таким чином, у процесі формування управлінської культури важливим елементом є визначення гуманістичного, системного, особистісно-діяльнісного, компетентнісного, аксіологічного, культурологічного, синергетичного, акмеологічного, ресурсного та інноваційно-дослідницького концептуальних підходів, які можуть оптимізувати цей процес, зробити його більш ефективним і відповідним до потреб суспільства.

Зміни пріоритетів освітньої політики, пов'язані з орієнтацією на особистісний розвиток усіх суб'єктів навчального процесу, спричиняють потребу опрацювання нових форм і методів підготовки й підвищення кваліфікації державних службовців, що, у свою чергу, потребує сучасного концептуального підходу й моніторингу результатів динаміки розвитку державних службовців галузі освіти, оскільки саме від них значною мірою залежить освітній процес в нашій державі[3].

Усі перетворення, які відбуваються в суспільстві вза-

галі та в одній із найскладніших і людинознавчих галузей, освіті, зокрема, зосереджуються на особистості — головній дійовій особі та суб'єкті суспільно-історичного процесу. Тому взаємозалежність професійного та особистісного розвитку державного службовця освітній галузі є чинником його творчої самореалізації[6].

Професійний розвиток неможливо відокремити від особистісного: основою обох є принцип саморозвитку, який, у свою чергу, є підґрунтям формування особистісно-професійної зрілості й детермінує здатність освітянина до творчої самореалізації.

ВИСНОВКИ

Отже, формуючими чинниками впливу на розвиток управлінської культури державного службовця є його здатність до особистісного розвитку, толерантність, прагнення організувати ефективні стосунки в колективі і т.д. За умов стійкого позитивного ставлення державного службовця в галузі освіти до своєї професійної діяльності його особистісне зростання неодмінно супроводжується і професійним зростанням. Гуманізація освіти, підтримка особистісно-професійного розвитку є обов'язковою в процесі підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та навчанням протягом усього життя.

Література:

1. Бірюк Л. Аксіологічний підхід до формування майбутнього вчителя початкової ланки освіти // Шлях освіти. — 2008. — С. 24—26.
2. Боришевський М.Й. Духовні цінності як детермінанта розвитку й саморозвитку особистості // Педагогіка і психологія. — 2008. — № 2.
3. Губа А.В. Концептуальні підходи до формування управлінської культури // Педагогіка і психологія. 2008. — № 2. — С.100—110.
4. Оболенський О., Рач В., Щедрова Г. Концептуальні аспекти структури програм та змісту професійного навчання державних службовців // Вісн. державної служби України. — 1998. — № 4.
5. Литвинова Л. Організаційна культура управління державною установою: соціально-психологічний аспект // Соціальна психологія. — 2009. — № 5.
6. Лосева Н.М., Степаненко Е.К. Сучасний підхід до вивчення особистості керівника освіти // Педагогіка і психологія. — 2010. — № 3. — С. 64—73.
7. Пашко Л.А. Осучаснення управлінської культури як основа оновлення управлінських відносин // Статистика України. — 2004. — №2.
8. Поликовська О. Громадянське суспільство та духовна культура // Шлях освіти. — 2008. — № 3. — С. 2—4.
9. Протасова Н.Г. Синергетичний підхід до управління інноваційними процесами у післядипломній освіті // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. Зб. наук. праць / Ред. Кол. Л. І. Даниленко (гол. ред.) та ін. — К.: Логос, 2000. — С. 280—284.
10. Платонов К.К. Структура и развитие личности. — М.: Наука, 1986.
11. Семиченко В.А. Проблема особистісного розвитку й саморозвитку в контексті неперервної професійної освіти // Педагогіка і психологія. — 2010.
12. Стоян Т.А. Діловий етикет: моральні цінності і культура поведінки бізнесмена. — К., 2004, 231 с.
13. Хміль Ф.І. Менеджмент: підручник. — К.: Вища школа, 1995.

Стаття надійшла до редакції 29.04.2011 р.