

ФОРМУВАННЯ ЦІЛІСНОЇ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Гомаль В.П. (м. Донецьк)

Анотація

В статті розглядаються питання, пов'язані з проблемою формування, розвитку цілісної особистості майбутніх спеціалістів державної служби.

Ключові слова

СУСПІЛЬНИЙ ПРОГРЕС, РЕФОРМУВАННЯ СУСПІЛЬСТВА, ДІЯЛЬНА СУТНІСТЬ ЛЮДИНИ, ОБ'ЄКТИВНА АКТИВНІСТЬ, МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ, ПРОФЕСІЙНА КВАЛІФІКАЦІЯ

Вступ

Глобальна погроза сучасних днів - це відставання здатності людини адаптуватися до змін у навколишньому світі. Постійне зростання інтелектуалізації праці, розширення потреб особистості, швидка зміна технологій – все це спроможнює необхідність заміни такого підходу як “освіта на все життя” на інший підхід - “освіта через все життя”.

Професійна діяльність державних службовців вимагає дотримання одного з основних принципів постіндустріального суспільства – принципу “навчання протягом усього життя”. Тому студенти, які будуть працювати в органах державної влади, завжди будуть стикатися з чередуванням ролей, функцій, позицій, що робить обов'язковим постійне підвищення їх кваліфікації, професіоналізму, в цілому - постійному розвитку цілісної особистості.

В умовах реформування суспільства, великого значення набувають такі цінності, як гуманізм, безпека, добробут, гідність і свобода людини, всебічний розвиток, демократія, справедливість тощо. Вони постають у свідомості як образи бажаних якостей, сторін суспільного устрою. Актуальним є вивчення значущості пріоритетності тих чи інших цінностей у свідомості майбутніх спеціалістів. Необхідно говорити про нове наповнення загальнолюдських цінностей, внесення у них змісту, яке відповідає інтересам людства в цілому і інтересам окремої людини.

Сьогодні суспільний прогрес визначається станом людини, її здоров'ям, довголіттям, соціальним самовідчуттям, подоланням відчуження та безвихідності у розвитку особи, адже людина була і залишається “мірою усіх речей”. Проблема людини – піднесення особи як свідомого, активного суб'єкта соціальної та політичної практики. У ході оновлення суспільства зростають не тільки можливості удосконалення особи, а й необхідність її включення у розв'язання конкретних соціальних проблем.

Мета статті:

- проаналізувати проблеми формування цілісної особистості майбутніх спеціалістів державної служби;
- виявити виховні можливості соціально-гуманітарних кафедр;

– обґрунтувати стратегію реформування державної служби та умови формування професійного фахівця.

Обговорення проблеми

Проблема людини пов'язана не лише з проблемою її виживання, вона пов'язана з проблемою виявлення цілей, інтересів, прагнень окремих людей і всього людства як цілісної системи. Тому однією з актуальних проблем стає поєднання системних досліджень і ціннісно-нормативних підходів до розроблення методологічних питань аналізу діяльності людини.

Наше суспільство особливо потребує ціннісного мислення, переходу від наукової констатації до пізнання того, що "повинно бути", що значуще, необхідне. Такий розгляд об'єкта не тільки як предмета пізнання (виявлення "суттєвого"), а й як предмета людської дії (встановлення "належного") відповідало б вимогам гуманізації людини і світу.

Дослідження проблематики активності особи містить нині і великі резерви невикористаних можливостей. Ці резерви можуть бути знайдені під час розгляду такого феномена як менталітет, у межах проблем втілення ідеалу і пов'язаних з цим процесів реальних суперечностей особистого і суспільного розвитку.

Діяльна сутність людини включає в себе такі моменти:

- світоглядну і професійну спрямованість, яка передбачає установку особи на розвиток якостей, необхідних для успішної праці, на отримання необхідних знань, навичок і досвіду, системи мотивів діяльності;

- морально-вольові якості, необхідні для самореалізації, ділового співробітництва (енергія, наполегливість, цілеспрямованість та ін.);

- інтелектуально-естетичний потенціал особи, що містить у собі пізнавальні процеси, уміння оцінювати результати своєї діяльності;

- психолого-фізіологічний стан (здоров'я і нормальне психічне самопочуття, необхідне для підтримання працездатності, уміння витримати серйозне нервово та фізичне навантаження без зниження продуктивності).

Звичайно, перелічені моменти здебільшого мають характер належного і дозволяють окреслити коло проблем підвищення активності людини.

Об'єктивна активність виступає як виконання корисних для суспільства дій, а суб'єктивно — як діяльність на основі суспільно значущих мотивів поведінки. Соціальна активність як така властивість творчої життєдіяльності людини характеризує здатність особи взаємодіяти із зовнішнім світом з метою його суспільно-корисного перетворення.

Виділяються типи пасивності: нігілістична спрямованість поведінки і способу життя; стихійно-егоїстична активність тих, хто зайнятий лише

собою; втеча від відповідальності; неінтенсивна робота. Причому пасивність може виступати у двох основних формах:

- 1) ситуативній (відхід, втеча від реальної дійсності при вирішенні окремих, локальних життєвих питань;
- 2) перманентній — свідома повсякденна відмова від основних видів соціальної активності.

Визначні мислителі, які займалися проблемами педагогіки, сходилися в одному: немає для людини завдання важливішого і складнішого, ніж стати людиною. Саме це положення слід уважати за головну ціль у сфері освіти.

На жаль, наша вища освіта основні свої чинники пов'язувала з необхідністю оволодіння знаннями. Тим часом динаміка соціальних процесів призвела до усіляких бід і трагедій, бо хороші фахівці і знавці своєї справи не змогли подолати антигуманні тенденції антиморальні прояви, які поступово наростали у суспільстві. Врешті-решт ми потрапили у своєрідний гуманістичний вакуум, вирватися з якого було дуже і дуже важко. У студентському середовищі подолання антигуманізму значною мірою пов'язане з ефективністю позанавчального виховання, оскільки навчити моралі чи гуманізму на теоретичних заняттях не під силу навіть відомим фахівцям.

Здається, нині значно легше реалізувати виховні можливості соціально-гуманітарних кафедр, насправді все складніше, бо повна зневіра серед молоді має місце внаслідок відмови від одних соціально обмежених цінностей на користь інших, які не дуже й відрізняються від своїх попередників.

Найважливішою методологічною проблемою вивчення позанавчального часу є визначення його місця і змісту в загальній структурі часу студентської молоді, яка включає в себе дві основні частини: навчання і позааудиторний час студентів. Навчання – це робочий час студентів, який має необхідний, обов'язковий і регламентований характер і реалізується в діяльності, пов'язаній з оволодінням знаннями і навичками.

Позааудиторний час ділиться на 4 основні групи: 1) час, пов'язаний з навчанням, переміщення до місця навчання і назад, обслуговування в бібліотеці, гардеробі і т.п.; 2) час, затрачений на домашні справи та інші побутові потреби; 3) час, пов'язаний із задоволенням фізіологічних потреб (сон, їжа, особиста гігієна); 4) вільний час.

Під час проведення навчальних занять основною метою викладачів є підготовка студентів до майбутньої професії – державного службовця, інженера, справжнього спеціаліста, духовно досконалої людини.

У методологічному плані потрібно мати на увазі, що суспільство має кінцевою метою розвиток та вдосконалення самої людини, формування всебічно розвиненої особистості. З цими питаннями пов'язано і вдосконалення духовних та моральних основ суспільства.

Духовність же в перспективі свого розвитку передбачає рух до цілісності та єдності істини, доброти і краси. Через це професійне та соціальне зростання обов'язково повинні розвиватись в нерозривній єдності з духовним вдосконаленням людини.

Отже, нові підходи до методологічних проблем виховання студентів полягають в пріоритеті загальнолюдських цінностей над класовими. Матеріальною основою виховання повинна бути ринкова економіка; політичною – демократична держава; теоретичною – передові досягнення в галузі педагогіки і психології; методологічною – соціальний плюралізм; соціальною — співробітництво, співтворчість педагога і студента.

Якщо розглядати ці нові підходи на практиці, то ми маємо, що в сучасних умовах, з метою удосконалення влади, створення оновленого, потужного й дієздатного державного апарату, становлення професійної, політично нейтральної та авторитетної державної служби затверджена стратегія реформування системи державної служби в Україні, яка визначає головні напрямки якісних перетворень у цій сфері, серед яких підготовка студентів п'ятих курсів, бажаючих працювати на державній службі в Центрі підготовки та перепідготовки кваліфікації. [2]. Формування цілісної особистості потребує суттєвих змін характеру діяльності кадрових служб органів виконавчої влади. Вони мають зосередитися в першу чергу на аналітичній та організаційній роботі з кадрового менеджменту, аналізі ефективності діяльності відповідного органу, його структурних підрозділів, професійної діяльності кожного державного службовця, прогнозуванні розвитку персоналу, плануванні кар'єри державних службовців, забезпеченні їх навчання та моніторингу ефективної роботи.

На практиці зараз з питань підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування прийнято більш як 60 нормативно-правових актів та розроблено майже 30 методичних рекомендацій. Але, як підкреслюється в Розпорядженні Кабінету Міністрів від 25 грудня 2002 г. за № 727-р , відсутність належної законодавчої бази з цього питання призводить до безсистемного напрацювання нормативно-правових актів, неузгодженості щодо їх розроблення і прийняття, розпорошеності у підходах до вирішення кадрових питань, що в свою чергу є перешкодою для переходу на державну службу висококваліфікованих працівників, зокрема, з недержавного сектору економіки, та зміцнення кадрового потенціалу.

Відповідно до вимог Закону України “Про державну службу” щодо необхідності фахової професійної підготовки державних службовців нагальною постає проблема значного розширення підготовки (зокрема в рамках вищої школи) та перепідготовки (в рамках післядипломної освіти) за спеціальностями галузі освіти “Державне управління”.

Особливо гостро постає проблема підготовки, підвищення та перепідготовки професійної кваліфікації на місцевому рівні, де працює більше половини всіх державних службовців. Треба враховувати і той факт, що в процесі децентралізації управління, передачі державної власності до комунальної суттєво ускладнюються та розширюються функції місцевих органів державної влади та місцевого самоврядування, зростають вимоги до рівня професійної компетентності їх кадрів, особливо керівних.

За час, що минув після прийняття Закону України «Про державну службу», сформована мережа навчальних закладів цієї системи, до складу якої входять Українська Академія державного управління при Президентові України, її чотири регіональних інститути у м. Дніпропетровську, Львові, Харкові та Одесі, 63 вищих навчальних заклади та 23 центри підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, керівних державних підприємств, установ та організацій. Крім того, до діяльності у цій сфері залучено понад 40 галузевих інститутів, 10 магістратур при 10 вузах України [2].

Потреба в кадрах нової генерації, здатних працювати в умовах ринкової економіки, демократизації суспільних процесів, формування місцевого самоврядування, дуже велика. Сучасні дослідники говорять про те, що студенти, які входять на ринок робочої сили в перше десятиріччя нового тисячоріччя, повинні бути готові до п'яти-шести змін у кар'єрі протягом життя. Швидкість змін зовнішнього середовища суттєво збільшилась. Сьогодні комплектування апарату органів виконавчої влади йде з великими труднощами. Центральні органи державної виконавчої влади укомплектовуються в середньому на 80%, місцеві – до 90%. За попередніми даними, щорічна потреба органів державної влади та органів місцевого самоврядування у підготовці магістрів державного управління становить близько 3200 осіб. Протягом 1996-2001 років забезпечено підготовку 5164 магістрів за спеціальностями “Державна служба”, “Державне управління”, що становить лише 2,5 відсотка загальної чисельності державних службовців; щороку підвищують кваліфікацію близько 40 тис. державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, що становить 19,2 відсотка їх загальної численності [2]. Тому вакансії заповнюються не завжди висококваліфікованими спеціалістами, здатними самостійно вирішувати питання віднесені до їхньої компетенції.

Зараз дуже важливо забезпечити такий рівень підготовки майбутніх спеціалістів, який відповідав би вимогам не лише проведення адміністративної реформи, а й модернізації усієї системи управління України. Потрібен теоретичний аналіз цих проблем та їх практична адаптація, крім того слід впроваджувати досвід розвинених країн з питань організації системи підготовки кадрів для державної служби, з урахуванням особливостей нашої країни [3]. Все це сприятиме пошуку

шляхів розвитку науково обґрунтованої, динамічної та ефективної системи підготовки державних службовців та виробленню стратегії реформування цієї системи і дозволить їй стати складовою загальної реформи державного управління.

Очевидно, щоб забезпечити відповідну сучасним вимогам підготовку кадрів шляхом короткотермінового перманентного навчання державних службовців неможливо. Прискорення темпів оновлення та розширення інформації, знань призводить до надшвидкого застарівання раніше отриманої освіти й загострює проблеми професійної придатності фахівців у даній специфічній галузі людської діяльності. З цих причин безперервність освіти державних службовців як професіоналів стає єдиним можливим шляхом вирішення складних завдань економічного, суспільно-політичного, соціального і культурного розвитку країни.

Створення і функціонування системи безперервної освіти державних службовців об'єктивно пов'язане з розвитком і ефективністю освіти дорослих, фахівців, які мають вищу освіту, певний життєвий і професійний досвід. Сучасні студенти, майбутні державні службовці, повинні бути готовими до цього. Саме через це безперервна підготовка в державній службі відповідає постійній вимозі: дозволити службовцю, незалежно від його категорії, адміністрації, в якій він працює, його статі, географічного місця виконання своїх обов'язків та природи цих обов'язків, оволодіти необхідними компетенціями, які потребує розвиток та професійний зміст його повноважень, а також сприяти професійному росту службовця у межах його особистого плану просування по службі, з дотриманням принципу державної служби, що базується на системі кар'єрного розвитку.

Нова генерація управлінців потребує глибоких знань у галузі права, економіки, організації та управління, соціального захисту, іноземних мов, європейської інтеграції, управління персоналом, комп'ютерної грамотності, інформаційних технологій, а також уміння практично застосовувати набуті знання.

Система підготовки, підвищення та перекваліфікації державних службовців охоплює підготовку кадрів широкого профілю, у тому числі з урахуванням перепідготовки спеціалістів зі сфери освіти й підвищення кваліфікації з питань методики й дидактики.

Процес підвищення кваліфікації державних службовців умовно поділяється на чотири основні етапи: вивчення потреби навчання, постановка мети й розробка програм (професійних програм, програм тематичних короткотермінових та постійно діючих семінарів, програм стажування тощо), безпосереднє навчання (реалізація програми) та оцінка ефективності навчання.

У сучасних умовах зростає актуальність комплексного удосконалення системи професійного розвитку всіх категорій державних службовців з охопленням усіх аспектів даної проблеми в межах

суспільства та можливостей міжнародного співробітництва й відповідно комплексного планування. Комплексність необхідно розглядати як по горизонталі (забезпечення безперервності процесу), так і по вертикалі (охоплення всіх шляхів стосовно поставленої мети і оцінки можливих негативних наслідків рішень, що приймаються).

Найбільша кількість працівників – понад дві третини – підвищують свою кваліфікацію в центрі підвищення кваліфікації кадрів.

Центр підвищення кваліфікації державних службовців і керівників державних підприємств, установ та організацій є навчальним закладом системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, який виконує функції регіонального навчального і науково-методичного центру підвищення кваліфікації державних службовців, а також керівників державних підприємств, установ та організацій.

Метою діяльності Центру є забезпечення потреби місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших органів, організацій і підприємств у періодичному підвищенні професійної кваліфікації керівників і працівників та у постійному підвищенні їх рівня освіти й культури, щоб компетентно, відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам тощо.

Головні завдання центрів підвищення кваліфікації:

- підвищення кваліфікації державних службовців місцевих органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, що працюють, як правило, на посадах п'ятої-сьомої категорії;
- надання науково-методичної, консультаційної та практичної допомоги місцевим органам державної виконавчої влади та органам місцевого самоврядування з питань підвищення кваліфікації державних службовців;
- підвищення кваліфікації керівників підприємств;
- надання програмно-методичної, консультаційної та практичної допомоги підприємствам, установам й організаціям з питань підвищення кваліфікації їх керівних кадрів.

Практика дії системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на першому етапі свідчить, що розвиток системи забезпечують постійні та комплексні заходи з аналізу діяльності, удосконалення нормативно-правової бази, вивчення якісної потреби органів державної влади та органів місцевого самоврядування у навчанні кадрів, розробка відповідних освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації, мережа навчальних закладів, організаційні заходи органів виконавчої влади, обмін досвідом в межах міжнародного співробітництва завдяки міжнародній технічній допомозі.

На другому етапі розвитку системи головна увага має бути зосереджена на удосконаленні змісту навчання, насиченню його банком навчальних програм згідно з потребою ринку надання управлінських

послуг, на розробці освітніх стандартів, засобів контролю якості навчання, тестів тощо, започаткуванні та розвитку нових ефективних форм навчання та самовдосконалення, в тому числі дистанційного навчання з урахуванням можливостей комп'ютеризації навчального процесу.

У діючій системі навчання державних службовців існує п'ять основних видів підвищення кваліфікації. Кожний вид підвищення кваліфікації державних службовців передбачає відповідні підходи щодо формування змісту, форм та методів навчання. Основними видами підвищення кваліфікації державних службовців, що забезпечують його безперервність, є:

- навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації державних службовців;
- систематичне самостійне навчання (самоосвіта);
- тематичні постійно діючі семінари;
- тематичні короткотермінові семінари;
- стажування в органах, на які поширюється чинність Закону “Про державну службу”, а також за кордоном.

Навчання державних службовців за професійними програмами є обов'язковими у підвищенні кваліфікації для осіб, які вперше прийшли на державну службу і не мають вищої фахової освіти державного управління або державного службовця; осіб, які перебувають у кадровому резерві на вищу посаду; державних службовців, які атестаційною комісією направляються на навчання.

Професійна програма навчання підвищення кваліфікації державних службовців – це документ, в якому визначено зміст, термін, форми та методи навчання, види контролю знань тощо.

Професійну програму підвищення кваліфікації бажано розробляти на конкретну посаду державного службовця. Викладачам і укладачам програм необхідно враховувати контингент слухачів, які навчатимуться за даною програмою. Наприклад, для державних службовців, які мають відповідний досвід на державній службі і у них є підстава для подальшого кар'єрного росту, зміст професійної програми має формуватися з урахуванням мети їх навчання, рівня наявних знань та умінь, досвіду роботи в сфері державного управління.

Максимальний термін професійної програми становить чотири навчальних тижні, це 216 навчальних годин.

Однією з цілей професійної програми підвищення кваліфікації державних службовців є надання концептуальних, функціональних знань державному службовцю відповідно до цього вимог професійно-кваліфікаційної характеристики. Професійна програма підвищення кваліфікації є частково стандартизованою, що відображає модель державного службовця відповідно до вимог професійно-кваліфікаційної характеристики.

Професійна програма є актуальною для державного службовця, коли вона нова і коли у нього є підстави для просування по кар'єрі. Надалі підвищення кваліфікації необхідно здійснювати за тематичними програмами підвищення кваліфікації, де зміст формувався б на основі функціональних, проблемних і ситуаційних підходів.

Структура професійної програми підвищення кваліфікації складається з трьох складових: загальної, функціональної та галузевої.

Загальна складова передбачає вивчення циклу навчальних дисциплін з метою набуття слухачами додаткових знань з правових, економічних та соціальних дисциплін. В результаті вивчення даного циклу слухачі повинні вивчити сучасні погляди з актуальних питань гуманітарних наук, навчитись глибше аналізувати хід соціально-економічних процесів на рівні держави та регіону, знати основи покращення соціально-психологічного клімату в колективах.

Функціональна складова передбачає, що протягом навчання слухачі зможуть теоретично і практично підвищити свій фаховий рівень відповідно до вимог професійно-кваліфікаційних характеристик державних службовців певних категорій посад. Основний акцент зроблено на удосконалення та оновлення слухачами знань та умінь щодо конституційних правових управлінських функцій місцевого самоврядування та місцевих рад. Вони повинні на більш високому фаховому рівні орієнтуватись в компетенції та повноваженнях місцевих органів управління, самостійно працювати з відповідними документами, матеріалами й літературою для подальшого вдосконалення фахової підготовки.

Галузева складова передбачає здобуття додаткових знань, умінь з новітніх досягнень у певній галузі чи сфері діяльності, вивчення досвіду й аналізу найновіших досягнень в галузі державного управління області, міста, району. Засвоєння знань слухачами допоможе їм компетентно приймати рішення у певній галузі управління.

Найбільш популярними видами підвищення кваліфікації державних службовців є навчання за програмами тематичних постійнодіючих та короткотермінових семінарів, тематика та сутність яких розробляється на основі використання ситуаційного, проблемного та функціонального підходів з напрямків права, економіки, державного управління, політологічних, соціальних та інших питань, які спрямовані на розв'язання конкретних завдань удосконалення діяльності органів влади.

Для забезпечення ефективності та результативності професійного навчання державних службовців необхідно використовувати системний підхід, тобто потребує постійної взаємодії органів державної влади та органів місцевого самоврядування з навчальними закладами та учасниками навчального процесу; у ході адміністративних перетворень система має бути реформована з урахуванням потреб нової організації управління на регіональному і місцевому рівні.

Донецька обласна державна адміністрація надала суттєву

допомогу в організації магістратури державного управління ДонНТУ та встановила міцне співробітництво з університетом. Адміністрація магістратури державного управління упроваджує у навчальний процес активні методи навчання. Лекції підкріплюються семінарськими заняттями, в яких використовуються елементи колективної думкодіяльності (мозковий штурм, ділові ігри тощо).

Удосконаленню навчального процесу сприяють й самі магістранти. Сутність означених змін полягає у необхідності розгляду даної освітньої системи й особистості державного службовця, що навчається у ній як системи відкритого діалогу, прямого і зворотного зв'язку, пробудження власних сил і здібностей слухача, ініціювання його на один із шляхів саморозвитку – самовдосконалення.

Аналіз стану професійного навчання нової генерації дозволяє визначити причини та шляхи вдосконалення системи підготовки, перепідготовки, та підвищення кваліфікації державних службовців.

Удосконалення системи обумовлене, перш за все, стратегією та змістом реформ і перетворень, в котрих все більше підвищується роль особистісного фактору, наукових знань, професіоналізму та компетентності кадрів державного апарату. Зміст та рівень їх спеціального, фахового навчання мають носити випереджаючий характер, враховувати високий динамізм соціальних процесів, завдання та труднощі становлення нової моделі державного управління, кадрового забезпечення державної служби.

Удосконалення системи має йти одночасно у двох напрямках: перший - по лінії зміцнення взаємозв'язку, координованості роботи всіх навчальних закладів, що займаються навчанням державних службовців, з урахуванням галузевих видів (в рамках гілок влади та структур їх органів) та рівнів. Другий. Шляхом впровадження системності в професійно-освітній процес на базі забезпечення єдиної державної політики через визначення моделі державного службовця, цілей, пріоритетів і принципів професійного навчання, введення єдиних державних стандартів і критеріїв їх реалізації з урахуванням різноманітності термінів, форм і методів навчання. Саме це має надати системі професійного навчання визначеності, цілісності, забезпечить неперервність і послідовність навчального процесу. Ці ж проблеми є складовими вимог до сучасної інтелігенції, яка працює в органах влади.

Висновки

Таким чином, зараз дуже важливо забезпечити такий рівень підготовки студентів, який відповідав би вимогам не лише проведення адміністративної реформи, а й модернізації усєї системи управління України. Для цього потрібен теоретичний аналіз цих проблем та їх практична адаптація, крім того слід впроваджувати досвід розвинених країн з питань організації системи підготовки кадрів для державної служби, з урахуванням особливостей нашої країни [3]. Все це сприятиме

пошуку шляхів розвитку науково обґрунтованої, динамічної та ефективної системи підготовки нової генерації, та виробленню стратегії реформування цієї системи і дозволить їй стати складовою загальної реформи державного управління.

Враховуючи актуальність розглянутої проблеми, думається, що назріла необхідність створення оптимальних умов для формування у майбутніх спеціалістів загальнолюдських ціннісних орієнтацій, соціального і гуманістичного мислення.

Перспективи подальших наукових досліджень:

✓ продовжити вивчати досвід адміністративної реформи в Україні та країнах Заходу;

✓ обґрунтувати шляхи оптимізації професіоналізму і компетентності державних службовців.

Джерела

1. Закон України про державну службу // Вісник держ. служби України. – 1995. - №1.

2. Гомаль В.П., Чукаєва В.О. Державна служба (курс лекцій). – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2002. – 314 с.

3. Опанасюк Г. Тенденції підготовки державних службовців у країнах Центральної та Східної Європи. – Київ: Вид-во УАДУ, 2001. – 284.

Стаття надійшла 5.04.2005 р.