

УДК 378.046.4

О. С. НАГОРІЧНА,

кандидат педагогічних наук, заступник директора з наукової та організаційної роботи Державного науково-дослідного інституту митної справи, м. Хмельницький

ПИТАННЯ САМООСВИТИ ПРАЦІВНИКІВ МІНІСТЕРСТВА ДОХОДІВ І ЗБОРІВ УКРАЇНИ

У статті висвітлені проблеми самоосвітньої діяльності працівників Міндоходів України як невід'ємної складової професійної післядипломної освіти в період реорганізаційних змін. Обґрунтовано алгоритм самоосвіти працівника Міндоходів України. Запропоновано організаційну інфраструктурну підтримку самоосвітньої ініціативи працівників Міндоходів України.

Ключові слова: самоосвіта, післядипломна підготовка, працівники Міндоходів України, реорганізація.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ефективне функціонування економіки, позитивний вплив на показники розвитку економічної діяльності України, збільшення надходжень відповідних податків та зборів до бюджету держави – це не повний перелік суспільних очікувань від діяльності Міністерства доходів і зборів України (Міндоходів України). Ураховуючи ту обставину, що новоутворене міністерство отримало потенціал двох потужних служб, очікується синергетичний ефект, коли за допомогою більш складних організаційних рішень будуть вирішуватися більш складні завдання. Це, у свою чергу, вимагає ефективної організації діяльності та з'являється нагальна потреба у висококваліфікованому персоналі, здатному працювати відповідно до таких принципів роботи Міндоходів України:

ми сприймаємо громадян і бізнес як наших партнерів, цінуємо і поважаємо їх;

ми довіряємо громадянам і бізнесу та вважаємо, що більшість працює чесно;

ми допомагаємо тим, хто цього потребує, та викриваємо тих, хто порушує законодавство;

ми створюємо умови для професійного росту і розвитку наших співробітників;

ми прагнемо бути корисними суспільству і пишаємося нашою роботою [1, с. 3].

Побудову ефективної системи управління персоналом визначено одним із стратегічних напрямів Міндоходів України, який зумовлює наявність двох стратегічних цілей:

побудова високоефективної функції управління персоналом;

розвиток системи неперервного навчання та підвищення мотивації працівників [1, с. 14].

Працівники Міндоходів України – це колишні працівники податкової та митної служб, які опанували у необхідному для виконання посадових обов'язків обсязі знання, та на сучасному етапі, з урахуванням викладеного вище, – їхні знання мають суттєво поповнитися основними положеннями нових нормативно-правових актів.

Діяльність Міндоходів України у період реорганізації не припиняється, і від працівників чекають надання адмінпослуг на належному рівні. Проте направити усіх працівників на підвищення кваліфікації у максимально короткі строки – неможливо, тому актуалізується питання самоосвіти працівників Міндоходів України як невід'ємної складової професійної післядипломної освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Н. Калашник, І. Сидоренко, Я. Топольник, П. Гальперін, В. Лозовий, Л. Рувінський, Г. Селевко, В. Турченко, О. Бондаревська, В. Сериков, В. Фоменко, І. Якиманська, Л. Вяткин, М. Гарунов, Р. Зотков, В. Козаков та інші вчені присвятили свої дослідження питанням організації, розробки теоретичного та методичного обґрунтування самоосвіти. Проте проблеми самоосвітньої діяльності працівників органів державної влади у період реорганізаційних змін залишаються малодослідженими.

У зв'язку з цим **метою статті** є висвітлення проблем самоосвітньої діяльності працівників Міндоходів України як невід'ємної складової професійної післядипломної освіти у період реорганізаційних змін.

Виклад основного матеріалу дослідження. З метою забезпечення виконання заходів, визначених Програмою економічних реформ на 2010–

2014 роки “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава”, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28.11.2011 № 1198-р схвалено Концепцію реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [2]. Метою Концепції є визначення способів забезпечення підвищення професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад шляхом створення належних умов для їх безперервного навчання в навчальних закладах системи підвищення кваліфікації шляхом стажування, а також самостійного навчання з урахуванням кращої світової практики та вітчизняних традицій.

Також Концепція висвітлює основні проблеми діючої системи підвищення кваліфікації – це неврегульованість питань щодо визначення статусу навчальних закладів, що належать до системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування та забезпечують підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад; невідповідність наявних програм підвищення кваліфікації вимогам щодо діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування; відсутність механізму залучення депутатів місцевих рад до підвищення кваліфікації; відсутність прямого взаємозв’язку між підвищенням кваліфікації та кар’єрним зростанням.

Міндоходів України у наказі від 09.08.2013 № 341 “Про організацію підвищення рівня професійної компетентності працівників територіальних органів Міндоходів України у другому півріччі 2013 року” [3] передбачає такі основні види підвищення кваліфікації працівників територіальних органів Міндоходів України:

- навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації;
- тематичні постійно діючі та короткострокові семінари;
- тренінги;
- спеціалізовані короткострокові навчальні курси;
- професійно-економічне навчання на робочих місцях;
- стажування в територіальних органах Міндоходів України;
- самостійне навчання (самоосвіта).

Самостійне навчання (самоосвіта) відповідно до зазначеного вище наказу визначається як підвищення кваліфікації шляхом самостійного, безперервного, систематичного поповнення знань, умінь і навичок, набутих пра-

цівником за місцем роботи, та передбачає опрацювання документів законодавчого і нормативного характеру; ознайомлення з новою економічною, юридичною та іншою літературою відповідно до специфіки роботи.

На нашу думку, самоосвіта дорослих, на відміну від самоосвіти учнів, студентів, потребує переосмислення та вироблення нових підходів, пов'язаних з необхідністю безперервного особистісного зростання на основі сформованих у них внутрішніх та зовнішніх потреб. До зовнішніх варто віднести ті, що пов'язані з потребою зайняти або зберегти певну позицію в ієрархії посад. За даними опитування [4, с. 63], важливими аспектами своєї роботи працівники Міндоходів України зазначили: посада, яку обіймає працівник, стосунки в колективі, повага та оцінка з боку керівництва, можливість самореалізації, стабільність місця роботи, можливість навчання і перенавчання та той факт, як їх особисто оцінюють як працівників.

Вчені та науковці розглядають різні підстави для самоосвіти, зокрема: Н. Калашник [5] – як потужний ресурс для ліквідації недоліків формальної освіти, а також ефективний шлях безперервного підвищення професійної компетентності працівників; Я. Топольник – як визначальний засіб процесу становлення досвіду наукової організації праці [6]; В. Ушмарова – як актуалізацію формування умінь будувати своє життя на основі здобутих знань, які у такому випадку перетворюються із мети у засіб [7]; А. Полуденко – як критичний погляд на життя та оточуючу реальність, а відповідно поштовх до власних пошуків якісної альтернативи [8].

Працівників органів Міндоходів України зобов'язано [9] постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності, удосконалювати організацію своєї роботи, поліпшувати стан відповідності своїх знань, умінь і навичок функціям та завданням обійманої посади, підвищувати інтелектуальний та культурний рівень за освітньо-професійними програмами та шляхом самоосвіти.

За даними дослідження, яке проводилося за ініціативою Міндоходів України компанією Reseach & Branding Group з лютого 2012 року по травень 2013 року [4, с. 66], лише 64,8 % податківців та 74,9 % митників вважають, що у них є достатньо інформації для здійснення своєї професійної діяльності. Разом з цим респонденти потребують:

більше роз'яснень нормативно-правових актів, змін у законодавстві, юридичних консультацій – 30,9 %;

доступу до Інтернету, баз даних, програм, знань програм – 6,2 %;

методичних рекомендацій до “Податкового блоку” – 3,8 %;

літератури, публіцистичних видань зі спеціальності, підвищення кваліфікації – 3,2 %.

Працівники митної служби, частіше ніж податкової, демонструють задоволення такими аспектами роботи, як отримання можливості навчання/перенавчання (повністю задоволені 33,6 % проти 27,8 %), проте працівники податкової служби, більше ніж митної, упевнені у можливості кар'єрного зростання (61,8 % проти 54,6 %).

Хоча самоосвіта дійсно передбачена усіма планами, програмами підвищення кваліфікації, проте не здійснюється на належному рівні її ні інформаційний, ні методичний супровід. Самоосвіта – це та “ділянка” освіти, яка ніким не контролюється, по-перше, і вкрай рідко виконується – по-друге. У чому ж проблема?

Однією з проблем є нечіткі нормативні вимоги до претендента на посаду державного службовця Міндоходів України. З урахуванням того, що, з одного боку, система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців в Україні передбачає наявність універсальних знань, умінь і навичок, з другого – надзвичайно швидкими є темпи оновлення нормативної бази, опанування на належному рівні однією людиною основ податкової та митної складової здається нам неможливим. За таких умов необхідно чітко встановити, які компетентності повинен мати працівник, аби обійняти ту чи іншу посаду. Фрази на зразок: “До участі у конкурсі допускаються громадяни України з повною вищою освітою відповідного професійного спрямування (економічна, юридична) з освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста, магістра, які вільно володіють державною мовою, чинним законодавством, нормативними актами, що належать до компетенції Міністерства доходів і зборів України...” можна тлумачити, як те, що працівник повинен знати всю нормативно-правову базу свого відомства?! У такому випадку постає інше питання: які теми повинні вивчатися ним під час підвищення кваліфікації (72 години не рідше 1 разу на 5 років), а які самостійно.

Іншою проблемою є час для самоосвіти. По-перше, напружений, а для працівників митниць ще й позмінний, характер роботи; по-друге, постійне оновлення нормативно-правових актів, вивчення яких необхідне для безпосереднього виконання обов'язків; по-третє, необхідність спілкування із сім'єю, друзями є причиною того, що часу для самоосвіти майже не залишається. Це підтверджують і результати дослідження, яке проводилося за ініціативою Міндоходів України компанією Reseach & Branding Group з лютого

2012 року по травень 2013 року [4, с. 82], а саме: питання ненормованого робочого дня, необхідності роботи у вихідні дні, стислі терміни виконання завдань працівники Міндоходів зазначили як найбільш значимі проблеми.

Щодо інформаційного супроводу, то на перший погляд здається, що у час Інтернету жодних проблем з цим не повинно виникати. Але, враховуючи проблему часу для самоосвіти, більш ефективним було б мати можливість “підказки” щодо джерел отримання інформації, адже ми можемо витрати багато часу на вивчення довідкових матеріалів, але так і не ознайомитися з найбільш значущою інформацією.

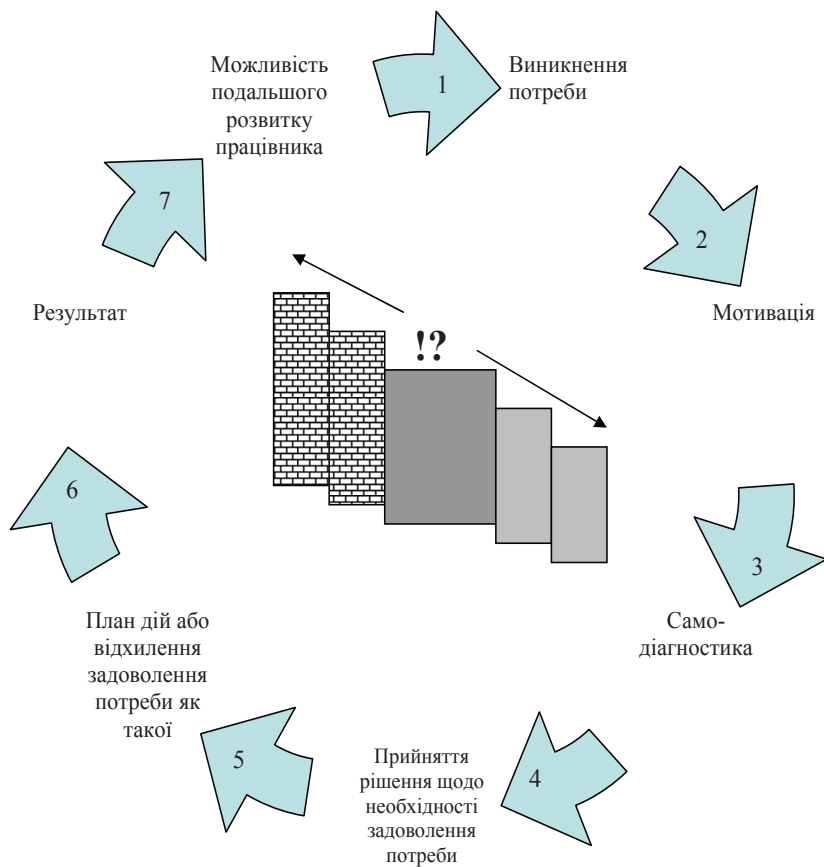
Проблема мотивації працівників до самоосвіти виникає у тих випадках, коли, крім внутрішньоособистісних характеристик особи, є відчуття невпевненості у тому, що рівень її професійного потенціалу матиме значення для можливості далі працювати на посаді або кар’єрного зростання, тобто застосувати під час службової діяльності отримані результати самоосвіти працівник не матиме можливості. Підтвердженням цьому є результати дослідження [4, с. 82], які засвідчили, що працівники у зв’язку з реорганізацією Державної податкової служби України та Державної митної служби України побоюються кадрових ротацій, скорочення штату та відтоку кваліфікованих спеціалістів – 30,1 %.

Як було уже наголошено, на думку переважної більшості вчених, самоосвіта – це систематична пізнавальна діяльність, проте, за нашими спостереженнями, самоосвіта найчастіше має імпульсивний характер, особливо коли необхідно отримати максимально повну інформацію щодо певних питань, які, можливо, входитимуть в коло майбутніх обов’язків особи або пов’язані з виникненням обставин тимчасового характеру. Якщо ж це рішення особи щодо необхідності самоосвіти прямо не пов’язане з професійною діяльністю, то плани самоосвіти складають лише одиниці високомотивованих людей, здатних до розміреної, копійної роботи.

З урахуванням викладеного вище та думки науковців про те, що професійний розвиток тоді успішний, коли розглядається як процес, а не подія [10], схематично алгоритм самоосвіти працівника Міндоходів України матиме вигляд кругової діаграми (див. рисунок), центральна частина якої визначає потенційну можливість кожного працівника до поступового розвитку (“новобудови”) або відмови від цього на користь власної маргіналізації.

Як видно з діаграми, щойно виникає певна проблема – особа визначає для себе мотиватори її задоволення, зокрема, наскільки це є життєво необхідним та які є часові обмеження щодо її задоволення. Іншим етапом є само-

діагностика: що я знаю/умію на даний час і який за обсягами матеріал необхідно опанувати у встановлені часові рамки. На цьому етапі ризикованими є як недооцінювання власних можливостей, так і їх переоцінювання та як наслідок – відмова у задоволенні потреби. Тому прийняття рішення щодо необхідності задоволення потреби має бути виваженим і не прийматися поспіхом. Лише після прийняття рішення про необхідність задоволення потреби працівник обдумує або прописує план дій відповідно до результату самодіагностики, у тому числі й внутрішньоособистісних характеристик.



Алгоритм самоосвіти працівника Міндоходів України

Якщо результат самоосвіти позитивний, тобто потреби як такої вже не існує, то відбувається аналіз пройденого, переосмислення своїх можливостей і виявлення нових потреб та відкривається шлях до подальшого розвитку працівника.

З метою подолання невпевненості і відчуття некомпетентності в умовах реорганізації та задоволення потреби у самоосвіті працівників Міндоходів України можна запропонувати організаційну інфраструктурну підтримку самоосвітньої ініціативи працівників Міндоходів України, а саме: створення з представників апарату міністерства, науковців підвідомчих науково-дослідних установ та навчальних закладів експертної групи та групи супроводження електронної “Школи самоосвіти”.

Електронна “Школа самоосвіти” складатиметься з чотирикомпонентних інформаційних баз:

- професійні навчальні ресурси;
- навчальні ресурси;
- тематичні відеолекції у відкритому доступі;
- форум працівників Міндоходів України.

Ураховуючи, що працівники Міндоходів України [4, с. 65] у майбутньому хотіли б бачити у своїй роботі такі зміни, як підвищення якості обслуговування платників податків (36,5 %), зміни умов праці й обсягу навантаження (7,3 %), покращення іміджу міністерства, стосунків у колективі та з керівництвом (2,9 %), використання технологій електронного документообігу (3,2 %), та проаналізувавши найчастіші питання учасників форуму, як черговий крок пропонуємо вийти за межі самоосвіти й організувати тренінг або короткотерміновий тематичний семінар.

Висновки. Самоосвіта працівників Міндоходів України є невід’ємною складовою їх професійної післядипломної освіти та шляхом до успіху кожного працівника. Висвітлення проблем самоосвітньої діяльності працівників Міндоходів України як невід’ємної складової професійної післядипломної освіти у період реорганізаційних змін сприятиме підвищенню рівня професіоналізації працівників Міністерства доходів і зборів України через удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації міністерства та спільну відповідальність за ефективну діяльність міністерства.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі, на нашу думку, є розробка сучасного мотиваційного механізму формування висококваліфікованого персоналу Міністерства доходів і зборів України.

Список використаної літератури

1. Робочі матеріали щодо стратегічного розвитку Міністерства доходів і зборів України на 2013–2017 роки : матеріали Всеукраїнського форуму працівників Міністерства доходів і зборів України. – К., Міністерство доходів і зборів України. – 15 с.
2. Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.11.2011 № 1198-р [Електронний ресурс]. – URL :<http://www.kmu.gov.ua/kmu/control/uk/cardnpd>
3. Про організацію підвищення рівня професійної компетентності працівників територіальних органів Міндоходів у другому півріччі 2013 року : наказ Міністерства доходів і зборів України від 09.08.2013 № 341.
4. Збірка результатів опитувань у першому півріччі 2013 року : матеріали Всеукраїнського форуму працівників Міністерства доходів і зборів України. – К., Міністерство доходів і зборів України. – 112 с.
5. Калашник Н. Класифікація форм самоосвіти державних службовців [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL : [http://www.dbuapa.dp.ua/zbirnik/2012-02\(8\)/12knssds.pdf](http://www.dbuapa.dp.ua/zbirnik/2012-02(8)/12knssds.pdf)
6. Топольник Я. Визначення поняття “самоосвіта” як психолого-педагогічна проблема [Електронний ресурс]. – URL : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vchu/ped/2012_233/N233p096.pdf
7. Ушмарова В. Самоосвітня діяльність майбутніх магістрів педагогічної освіти як умова їх професійного становлення [Електронний ресурс]. – URL : http://конференция.com.ua/files/image/konf%209/konf%209_3_2.pdf
8. Полуденко А. Самоосвіта – революція в навчанні [Електронний ресурс]. – URL : <http://www.day.kiev.ua/uk/article/cuspilstvo/samoosvita-revoluciya-v-navchanni>
9. Про затвердження Правил поведінки посадових осіб Міністерства доходів і зборів України та його територіальних органів : наказ Міністерства доходів і зборів України від 15.08.2013 № 357 [Електронний ресурс]. – URL : <http://minrd.gov.ua/diyalnist-/zakonodavstvo-pro-diyalnis/nakazi-pro-diyalnist/62808.html>
10. Najafi H., Clarke A. (2008). Web-supported communities for professional development: Five cautions. Contemporary Issues in Technology and Teacher Education, 8 (3), 244–263 [Електронний ресурс]. – URL : <http://www.citejournal.org/articles/v8i3general1.pdf>

Рецензент – кандидат педагогічних наук Миропольська О. В.

Стаття надійшла до редакції 24.10.2013.

Нагоричная О. С. Вопрос самообразования работников Министерства доходов и сборов Украины

В статье освещены проблемы самообразовательной деятельности работников Миндоходов Украины как неотъемлемой составляющей профессионального последипломного образования в период реорганизационных изменений. Обоснован алгоритм самообразования работника Миндоходов Украины. Предложена организационная инфраструктурная поддержка самообразовательной инициативы работников Миндоходов Украины.

Ключевые слова: *самообразование, последипломная подготовка, работники Миндоходов Украины, реорганизация.*

Nagorichna O. S. Problem of self-education of Ministry of Revenue and Duties of Ukraine officials

Article explains problems of self-education of Ministry of Revenue and Duties of Ukraine officials as an integral component of professional post graduate education during the period of reorganization conversations. Scheme of self-education of Ministry of Revenue and Duties of Ukraine officials is grounded. Organizational infrastructural supporting of self-education of Ministry of Revenue and Duties of Ukraine officials is offered.

Keywords: *self-education, post graduate education, Ministry of Revenue and Duties of Ukraine officials, reorganization.*