

МЕТОДОЛОГІЯ, ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

УДК 351.378(477)

Н.С. Калашник

кандидат педагогічних наук, докторант
Дніпропетровський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України

УПРАВЛІННЯ САМООСВІТОЮ КАДРІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

У статті визначено структуру процесу управління самоосвітою державних службовців, розкрито зміст структурних елементів та визначено ролі й обов'язки суб'єктів управління самоосвітою кадрів державної служби.

Ключові слова: самоосвіта, управління самоосвітою, державний службовець.

I. Вступ

Професіоналізація державної служби в Україні відбуватиметься лише за умов значного підвищення рівня професійної компетентності державних службовців усіх рівнів. Це передбачає удосконалення системи професійної підготовки і підвищення кваліфікації державних службовців, а також забезпечення їх постійного професійного розвитку, в тому числі й шляхом самоосвіти, оскільки періодичне курсове навчання у повному обсязі не здатне задовольнити всіх потреб сучасного суспільства. За останні десятиліття теорія і практика управління збагатилися помітними надбаннями, які суттєво змінюють вектори й темпи розвитку всіх форм освіти, в тому числі й самоосвіти.

Питання змісту та управління самоосвітою кадрів державної служби розглядають, здебільшого, у контексті досліджень з професійної мобільності державних службовців (Л. Горюнова, І. Шпекторенко та ін.); проблем управлінської діяльності та реалізації керівництва (Н. Ливицька, Н. Поліщук, М. Синявіна, А. Сіницька, О. Стасюк та ін.); питань підвищення кваліфікації працівників органів державної влади та забезпечення надійного кадрового супроводу проходження державної служби (Д. Дзвінчук, В. Яцуба та ін.); здійснення управління вищою освітою, післядипломною освітою та безперервною освітою (С. Майборода, І. Підласий, Б. Сандер, Е. Шукліна та ін.). Але сучасна кадрова політика у сфері державного управління потребує нових методів роботи з кадрами, які були б не тільки ефективними, а й економічними, що робить надзвичайно актуальним питання управління самоосвітою державних службовців.

II. Постановка завдання

Метою статті є визначення структури та розкриття змісту складових процесу управління самоосвітою кадрів державної служби. Виходячи з цього, необхідно вирішити такі завдання: визначити структуру процесу управління самоосвітою державних службовців; розкрити зміст структурних елементів управління самоосвітою кадрів державної служби; визначити ролі та обов'язки суб'єктів управління самоосвітою.

III. Результати

Сьогодні в оптимізації підготовки державних службовців ми можемо спиратися не тільки на теорію управління навчальним закладом взагалі та закладом післядипломної освіти, а й на теоретичну і технологічну базу управління окремими освітніми процесами, такими, зокрема, як зорієнтоване евристичне навчання, модульне навчання, самоосвіта. Увага до нових пріоритетів управління, що виявляється у висуванні на перший план розвитку особистості, її творчих здібностей, у свою чергу, потребує і від управління постійного уточнення структурної перебудови засобів здійснення самоосвітньої діяльності.

Тільки коректний вибір того чи іншого пріоритету сприяє оптимальному вирішенню поставлених завдань, головне з яких – розвиток певних рис особистості залежно від визначених компетенцій, необхідних для успішного виконання державним службовцем професійних обов'язків. Допущені помилки у виборі пріоритетного суб'єкта управління неодмінно гальмують процес. Саме завдяки зростанню ідей філософської синергетики у процесі навчання вдалося знайти не тільки педагогічне, а й філософське обґрунтування об'єктивної необхідності збільшення обсягу самостійної роботи особистості, особливо її творчої частини: праця – великою мірою мотивуюча й саморегуляторна система, в цьому полягає її провідна специфіка в розвитку і самореалізації особистості, але

такою вона стає поступово, на шляху набуття практично-творчого досвіду, самостійного й за допомогою спрямовуючого суб'єкта (викладач, експерт, керівник, наставник), подолання хаосу невизначеності, суперечностей і помилок, з одного боку, а з іншого – нарощування навчального успіху у вигляді все більш досконалих продуктів власної евристичної і креативної діяльності з їх внутрішньою та зовнішньою оцінкою й корекцією. Підсумовуючи, зазначимо, що проблема теорії та методології організації самоосвіти державних службовців перебуває в Україні сьогодні на стадії усвідомлення останньої як об'єкта державного управління, створення й розвитку її засад, визначення закономірностей розробки базових підходів, концепцій, ідей, принципів тощо.

Управлінські відносини як система сталих вертикальних і горизонтальних зв'язків суб'єктно-об'єктного та структурно-функціонального характеру, що здійснюються в процесі виконання управлінсько-службової діяльності [2; 3], пронизують усю систему здійснення державної служби та стосуються кожного службовця окремо. У встановленні управлінських відносин щодо самоосвіти необхідно забезпечити організаційні заходи у системі “підлеглий – керівник” та рівність можливостей серед працівників одного щабля.

З іншого боку, для того, щоб вимагати від працівників чогось, необхідно надати їм усе необхідне для успішного здійснення певної діяльності. Тобто для успішного здійснення самоосвіти необхідно надати працівникам методику її здійснення, матеріал або напрям, за яким його треба шукати. Зрозуміло, що більшість напрямів самоосвіти підказує безпосередньо професійна діяльність державного службовця, але це стосується виключно вузькопрофесійних питань. Проте є необхідні для кожного державного службовця питання із загальної теорії та історії державної служби, політичного життя країни, поширення цікавого та корисного досвіду професійної діяльності тощо, де зорієнтуватися непідготовленому у методичному сенсі працівнику дуже важко, а інколи взяти матеріал нема де, або немає технічних заходів.

Також для здійснення управлінських відносин у сфері самоосвіти необхідно створити нормативну базу, яка б регламентувала питання її організації, процесу здійснення, мінімального обсягу, контролю (хто його здійснює, за якою процедурою, за якими критеріями), відповідальність за невиконання.

Розглядаючи різноманітні класифікації концептуально-аналітичних підходів до державного управління, в тому числі й підсистемою вищої освіти, американський учений Б. Сандер зводить усі моделі управління освітою до однієї багатовимірної моделі управління. Він виділяє в ній чотири аспекти: економічний, політичний, культурний і педагогічний, кожному з яких відповідає один із критеріїв управлінської діяльності: економічна ефективність, гнучкість, релевантність, педагогічна ефективність [1, с. 55–

56]. Зазначимо, що всі чотири критерії є дієвими і для самоосвіти.

На нашу думку, управління самоосвітою кадрів державної служби можна визначити через функції системи управління освітою як такою, але враховуючи специфіку самоосвітньої діяльності:

- розподіл видів самоосвітньої діяльності;
- розробка організаційних структур для здійснення самоосвіти;
- визначення ролі та обов'язків суб'єктів управління самоосвітою;
- розподіл ресурсів та контроль за їх використанням;
- уточнення структурної перебудови засобів здійснення самоосвітньої діяльності.

Розглядаючи управління самоосвітою державних службовців як управління певним соціальним процесом, зазначимо, що в контексті діяльностного підходу та залежно від умов і мети професійної діяльності можна виділити такі види професійної самоосвіти державних службовців:

- прогностична – орієнтована на прогнозований результат веде до майбутнього розвитку системи відносин і характеру знання в професійній сфері діяльності;
- адаптивна – ґрунтується на інструментальних потребах у пристосуванні до певних соціальних умов, які склалися в конкретний період, або має забезпечувальний характер щодо вирішення конкретних професійних завдань, цей вид самоосвіти може бути спрямованим на вирішення вузькопрофільних питань;
- самореалізаційна – основна її мета – саморозвиток службовця, розширення горизонтів знань, які безпосередньо можуть бути не пов'язані з виконанням функцій за посадою, наприклад, з питань загальної теорії управління, менеджерських технологій, міжнародного досвіду, методик освіти та самоосвіти тощо, але сприяють самореалізації особистості як професіонала;
- конструктивістська – як форма самоконструювання суб'єкта самоосвіти, за допомогою самоосвіти людина конструює в собі певні професійно значущі якості. За основу взято класифікацію Е. Шукліної [4, с. 66]. Саме вид самоосвітньої діяльності й буде визначати організаційні структури, необхідні ресурси, обов'язки і ролі суб'єктів самоосвіти та засоби здійснення управління самоосвітою.

Організаційна структура здійснення управління самоосвітою державних службовців складається з таких етапів:

1-й етап – діагностичний, який передбачає певне налаштування на самостійну роботу, виявлення прогалин у системі знань суб'єкта чи необхідності їх оновлення, аналіз ускладнень, що можуть виникнути під час самоосвіти, постановку проблеми, вивчення літератури з вибраної проблеми, планування і прогнозування результатів. На цьому етапі можуть допомо-

гти анкети, пробні тести, контрольні питання, надання алгоритму самооцінювання, а також зразків планування етапів роботи над темою самоосвіти;

2-й етап – практичний, під час якого відбувається нагромадження фактів, їх відбір і аналіз, перевірка нових методів роботи, постановка експериментів, виконання практичних завдань тощо. Практична робота продовжує супроводжуватися опрацюванням інформаційних джерел. На цьому етапі допомога можлива шляхом надання необхідних ресурсів (інформаційних, технічних, організаційних, часових, інституційних тощо), скординування напрямів пошуку, оволодіння методами роботи (навчання їх);

3-й етап – узагальнювальний. Відбувається підбиття підсумків, переконання в тому, що поставлену проблему вирішено в тому чи іншому обсязі, кореляція цього обсягу з очікуваним результатом та вимогами конкретної ситуації, у разі необхідності – оформлення результатів за темою, презентація матеріалів. На цьому етапі необхідно оцінити результати самоосвітньої діяльності, схвалити сам факт того, що людина нею займається, в разі невідповідності результатів самоосвіти питомим вимогам виявити труднощі, через які це стало можливим, та скординувати діяльність у правильне русло;

4-й етап – упроваджувальний, на якому співробітник у процесі подальшої роботи використовує власний досвід, а також займається його поширенням. На цьому етапі можливе тільки моральне та соціальне схвалення самоосвіти, стимулювання до подальшої самоосвітньої діяльності.

Кожен з етапів технології організації самоосвіти передбачає власні завдання, ресурси та роль суб'єктів самоосвіти. Як уже зазначалося, самоосвіта є максимально індивідуалізованою формою освіти, але, все ж таки, кожен з етапів технології організації самоосвіти може бути зорієнтований і на професійну групу, навіть якщо робота в групі є неусвідомленою (наприклад, порівняно з обізнаністю іншого для виявлення власних прогалин у знаннях, упровадження зрізів знань професійного колективу з якоїсь теми, професійна дискусія як форма самоосвіти тощо). Особливо це стосується діагностичного й узагальнювального етапів.

Організаційні структури зумовлюють форми і методи управління самоосвітою. Серед форм і методів, застосовуваних у менеджменті, ми виокремили ті, що можуть здійснюватись у державній службі, а саме:

- систематичне пояснення ролі самоосвітньої роботи, організація виступів з питань обміну досвідом самоосвіти;
- індивідуальні бесіди представників адміністрації (керівники різних рівнів) зі співробітниками про основні напрями самоосвіти;
- спільне обговорення керівниками закладів та керівниками самоосвітньої діяльності методів вивчення важливих тем для само-

освіти та програм здійснення самоосвітньої діяльності;

- розробка окремих рекомендацій з метою підвищення педагогічної ефективності самоосвітньої діяльності;
- надання допомоги співробітникам в узагальненні свого досвіду, підготовці доповідей з нагальних проблем;
- стимулювання найбільш підготовлених співробітників до науково-дослідної роботи, висвітлення позитивного прикладу таких працівників;
- стимулювання самоосвітньої діяльності шляхом заохочення найкращих працівників, формування в колективі ідеї престижності самоосвіти;
- забезпечення систематичності самоосвіти (ця діяльність повинна бути невід'ємною частиною професійного життя, всі заходи – постановка завдань, наведення прикладів, заохочення найкращих, мотивація, організаційні заходи тощо – мають проводитись постійно);
- організувати та стимулювати формування звички до самоосвіти;
- особистий приклад керівників усіх рівнів;
- забезпечення інформаційного ресурсу для самоосвіти (комплектування та поповнення бібліотечного фонду літературою з питань самоосвіти та самовдосконалення, новинками фахової літератури, доступ до мережі Інтернет тощо);
- проведення тренінгів, дебатів, циклів лекцій, групових та індивідуальних консультацій, семінарів, але в такій формі, щоб вони діагностували знання з теми заходу та стимулювали подальшу самоосвіту;
- систематичне підбиття підсумків самоосвітньої роботи (співбесіди, звіти на нарадах і засіданнях), визначення завдань і змісту самоосвіти на новий навчальний термін, аналіз якісних підсумків самоосвітнього процесу.

Кожний співробітник, ураховуючи внутрішні та зовнішні мотиви, запитує, які висуває сучасне суспільство, вплив морально-психологічного клімату, що склався в колективі, і вимоги адміністрації організації, визначає свою траєкторію самоосвіти і саморозвитку.

Отже, ми впритул підішли до питання *визначення ролі та обов'язків суб'єктів управління самоосвітою.* Зазначимо, що в контексті професійної самоосвіти кадрів державної служби одна людина часто виступає в обох цих ролях – тобто є суб'єктом управління власної самоосвіти, а також суб'єктом управління самоосвітою для інших.

Управлінцям необхідно так організувати роботу, щоб самоосвіта стала потребою працівників. Слід створити в колективі умови, за яких у працівників формується відповідальне ставлення до свого професійного зростання і занять самоосвітою. Це можливо, коли вони знають, що від них обов'язково будуть вимагати результат. Правило персональної відпові-

дальності робить сам процес самоосвіти якісним і результативним. У разі, коли службовець є суб'єктом управління самоосвітою для себе самого, мова буде йти про високий рівень самодисципліни та самоконтролю.

Система методичних заходів повинна бути підпорядкована головній меті – стимулюванню працівника у професійному самовдосконаленні. Можна об'єднати декількох співробітників у роботи над темою. Керівник є стратегом розвитку підпорядкованого підрозділу (структурної одиниці). Він створює цілий комплекс умов для професійного зростання кожного, перша з яких – поступове входження і привчання колективу до систематичної роботи у сфері самоосвіти. Щоб правильно управляти самостійною діяльністю, фахівці з освітнього менеджменту (О. Кочетов, І. Підласий, В. Симонов, Д. Чернишевський та ін.) виокремили й обґрунтували основні складові такого управління. Ними є: планування, мотивація, організація пізнавальної самостійної діяльності, діагностика й оцінювання, прогнозування на основі одержаних й оцінених результатів подальших дій.

Розподіл ресурсів та контроль за їх використанням. На перший погляд, розподіл ресурсів та контроль за їх використанням має забезпечувальний характер і не є головним у процесі самоосвіти. Проте ця складова є рівнозначною з іншими складовими управління самоосвітою, і часто наявністю та станом саме ресурсного забезпечення визначається ставлення до самоосвіти. Тим більше, що мова йде не тільки про матеріальне або технічне забезпечення. В управлінні самоосвітою кадрів державної служби можна виділити такі види ресурсів: людський, адміністративно-організаційний, соціальний, інформаційний, матеріальний.

Зрозуміло, що процес розвитку особистості є безперервним і триває все життя. Самоосвіта, як невід'ємна складова особистісного та професійного розвитку державного службовця, є також безперервним процесом. Крім того, невідпинний та стрімкий розвиток суспільства, безперервне виникнення нових питань для вирішення тощо передбачає постійне оновлення

державним службовцем своїх професійних знань та умінь. Саме тому напрацювання загальних принципів методології, пошук нових методів, технологій, засобів, пошук шляхів їх успішного впровадження в повсякденну діяльність працівників – *постійне оновлення та уточнення структурної перебудови засобів здійснення самоосвітньої діяльності* – є об'єктом уваги менеджменту, а у разі управління самоосвітою кадрів державної служби – державного управління.

IV. Висновки

Управління самоосвітою кадрів державної служби, як соціальний процес, здійснюється за загальними закономірностями функціонування систем управління та складається з розподілу видів самоосвітньої діяльності, розробки організаційних структур для здійснення самоосвіти; визначення ролі та обов'язків суб'єктів управління самоосвітою, розподілу ресурсів та контролю за їх використанням, уточнення структурної перебудови засобів здійснення самоосвітньої діяльності. Перспективними напрямками подальшого дослідження є детальне вивчення та розробка кожного зі складових процесу управління кадрів державної служби, їх постійне оновлення та уточнення.

Список використаної літератури

1. Майборода С.В. Державне управління вищою освітою в Україні: структура, функції, тенденції розвитку (1917–1959) [Текст]: дис. на здобуття наукового ступеня д-ра наук з держ. упр.: спец. 25.00.01 “Теорія та історія держ. упр.” / С.В. Майборода; Укр. Акад. держ. упр. при Президентіві України. – К., 2002. – 411 с.
2. Лазар О.Д. Державна служба в Україні: навч. посіб. / О.Д. Лазар, О.Я. Лазар. – К.: Дакор, 2005. – 472 с.
3. Шпекторенко І.В. Професійна мобільність державного службовця: монографія / І.В. Шпекторенко. – Д.: Моноліт, 2009. – 242 с.
4. Шуклина Е.А. К новой парадигме образования XXI века: от образования к самообразованию / Е.А. Шуклина // Социология образования. – 2004. – № 3 (26). – С. 63–67.

Стаття надійшла до редакції 21.06.2012.

Калашник Н.С. Управление самообразованием кадров государственной службы

В статье определяется структура процесса управления самообразованием государственных служащих, раскрыто содержание структурных элементов, определены роли и обязанности субъектов управления самообразованием кадров государственной службы.

Ключевые слова: самообразование, управление самообразованием, государственный служащий.

Kalashnyk N. The management of selfeducation of the state administration personnel

In the article we define the structure of state official's selfeducation management process, open the content of structure elements, roles and duties of the state administration personnel selfeducation management subjects.

Key words: selfeducation, selfeducation management, state official.