

Гайдученко Світлана Олександрівна,
кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри менеджменту і маркетингу в міському
господарстві Харківського національного університету
міського господарства імені О.М. Бекетова,
здобувач кафедри державного управління
Харківського регіонального інституту державного
управління при Президентіві України, (067) 2611301

Освітнянський вплив на організаційну культуру публічного управління та масову культуру суспільства

В статті проаналізовано сучасний культурологічний та інші інноваційні підходи до освітнього процесу у публічному управлінні та можливість залучення громадськості до його удосконалення як шляху розвитку організаційної культури та масової культури суспільства, а також визначено культурологічний аспект як основу сучасних освітніх програм у контексті їх удосконалення.

Ключові слова: організаційна культура публічного управління, органи публічної влади, масова культура суспільства, освітні технології, освіта для демократичного громадянства (ОДГ), освіта з прав людини (ОПЛ), громадянські компетентності, комунікаційно-інформаційні технології.

Гайдученко С.А

Влияние образования на организационную культуру публичного управления и массовую культуру

В статье выполнен анализ современного культурологического и других инновационных подходов к образовательному процессу в публичном управлении и возможности приобщения общественности к его усовершенствованию как пути развития организационной культуры

публичного управління і масової культури общества; а також определено культурологический аспект как основу современных образовательных программ в контексте их усовершенствования.

Ключевые слова: организационная культура публичного управления, органы публичной власти, массовая культура общества, технологии образования, образование для демократического гражданства (ОДГ), образование по правам человека (ОПЧ), гражданские компетентности, коммуникационно-информационные технологии.

система професійного навчання службовців

system of professional education of civil servants

Gaiduchenko S.A.

Influence of education on the organizational culture of public administration and mass culture of society

The an analysis of modern culturological and other innovative approaches going near an educational process in a public administration and possibility of attaching of public to his improvement as way of development of organizational culture of public administration and mass culture of society; and also a culturological aspect as basis of the modern educational programs is certain in the context of their improvement is executed in the article.

Keywords: organizational culture of public administration, organs of public power, mass culture of society, technologies of education, education for democratic

Постановка проблеми. В Україні існують певні причини неефективності системи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, які зазначені у Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на 2012 – 2016 роки [5]. Однією із них “є недостатній рівень застосування сучасних технологій управління людськими ресурсами”, у тому числі, їх професійним розвитком. Вирішення цієї

проблеми, очевидно, лежить у організаційно-культурній площині і потребує розв'язання різноаспектних освітянських проблем, пов'язаних із інноваційним розвитком системи професійного навчання службовців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема удосконалення системи професійного навчання державних службовців і працівників недержавних органів публічної влади, на нашу думку, є вічною і такою, яка висвітлена майже усіма провідними науковцями України з державного управління: В. Бабаєв, В. Бакуменко, Т. Василевська, Н. Драгомирецька, М. Іжа, О. Крутій, А. Ліпенцев, Н. Липовська, В. Малиновський, В. Мартиненко, А. Мельник, Н. Нижник, Л. Пашко, С. Серьогін, В. Тертичка, С. Яромич та інші. Це можна пояснити тим, що парадигмальний розвиток системи професійного навчання службовців є синхронним до розвитку парадигми публічного управління, яка завжди була динамічною, а наразі, ще й обумовлена глобалізаційно-цивілізаційними процесами.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Саме інтенсифікація глобалізаційно-цивілізаційних процесів, на наш погляд, актуалізує культурологічний та інші інноваційні підходи до удосконалення системи професійного навчання державних службовців і працівників недержавних органів публічної влади, який, наразі, залишається недостатньо висвітленим і не охоплює сучасні культурологічні аспекти освіти службовців та громадянського суспільства.

Метою статті є аналіз сучасних культурологічних та інших інноваційних підходів до освітнього процесу у публічному управлінні і можливості залучення громадськості до його удосконалення як шляху розвитку організаційної культури та масової культури суспільства, а також дослідження культурологічного аспекту як основи сучасних освітніх програм у контексті їх удосконалення.

Виклад основного матеріалу. У освітянському контексті світового співтовариства особливого значення набуває утвердження принципів демократичного врядування у місцевих громадах через поширення знань з

освіти для демократичного громадянства (ОДГ) та освіти з прав людини (ОПЛ). Освіта для розвитку демократії в Україні є комплексним напрямом державно-громадської діяльності, спрямованим на реалізацію впродовж життя людини широкого спектра підходів, програм, ініціатив, серед яких основне місце займають ОДГ та ОПЛ. В Україні також реалізується низка ініціатив, спрямованих на посилення демократизації українського суспільства, розширення практики демократичного врядування. Одним із них можна вважати швейцарсько-український освітній проект “Розвиток громадянських компетентностей в Україні” (DOCCU), який було реалізовано в рамках Швейцарської стратегії співробітництва з Україною за напрямком “Місцеве самоврядування і публічні послуги”. Він сприяв досягненню наступних цілей:

- посилення місцевого самоврядування за допомогою підтримки демократичних освітніх установ;

- реалізація принципів “доброго управління” шляхом поширення знань про ОДГ та ОПЛ серед державних службовців за допомогою впровадження відповідного навчального курсу в освітні програми для підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування на національному та регіональному рівнях;

- посилення національної дискусії щодо демократичного громадянства на основі Хартії Ради Європи з ОДГ та ОПЛ.

Проект DOCCU сприяв розумінню необхідності впровадження ОДГ та ОПЛ на національному, регіональному та місцевому рівнях серед державних службовців та освітян. Західні освітяни поділилися відповідними знаннями та практичним досвідом, які стануть доступними широкому загалу за допомогою стаціонарних та дистанційних форм навчання, а також поширення знань через засоби масової інформації і випуск спеціальних публікацій для державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та освітян.

Задача DOCCU – сприяти створенню середовища, у якому пріоритетами є верховенство права та прав людини, гендерна рівність, збалансований розподіл повноважень та економічна стабільність. Належне управління та гендерна рівність є пов'язаними темами, яким у проекті приділяється особливу увагу. Хоча обидва поняття закріплені законом, треба докласти багато зусиль для мінімізації розриву між теорією закону та реальною дійсністю [7]. До таких зусиль можна віднести і освітній процес щодо основ організаційної культури в сфері публічного управління.

Слід відмітити, що в Україні успішно функціонує система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, метою якої є задоволення потреби центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших органів і організацій, на які поширюється дія Законів України “Про державну службу” та “Про службу в органах місцевого самоврядування”, у високопрофесійних та висококультурних працівниках. Але ця система освіти службовців потребує ще чималих зусиль науковців, з тим, щоб виховувати особистостей, здатних компетентно, відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціально-управлінські технології, сприяти інноваційним процесам.

У свою чергу, в умовах освітніх реформ особливого значення в професійній освіті державних службовців набуває інноваційна діяльність, спрямована на впровадження різних нововведень. До інноваційних технологій навчання державних службовців можна віднести: інтерактивні технології навчання, технологію проектного навчання і комп'ютерні технології. При цьому необхідно залучати в процес реформування системи професійного навчання державних службовців технології випереджаючої професійної освіти, в якій проявляється діалектика глобального і загального національного, державного і регіонального, державного і громадського, керованого і спонтанного, а також використовувати переважно модульну систему навчання, що базується на нелінійному підході

до придбання знань, умінь, навичок та можливості вибору програм і форм навчання.

Одним із ефективних методів активізації студентів можна вважати метод “кейс-стаді” або метод навчальних конкретних ситуацій (скорочено НКС). Класичним є визначення поняття ”кейс-стаді”, як опис ситуації, яка реально існувала. Кейс – це завжди моделювання життєвої ситуації. Як інтерактивний, метод “кейс-стаді” може застосовуватися при: закріпленні знань та вмінь, що були отримані на попередніх заняттях; розвиткові навичок аналізу та критичного мислення; зв’язку теорії та практики.

З методичної точки зору кейс – це спеціально підготовлений навчальний матеріал, що містить структурований опис ситуацій, запозичених з реальної практики. Метод кейсу дозволяє розвивати у студентів аналітичні, дослідницькі, комунікативні навички. Аналітичні навички передбачають здатність і уміння класифікувати, виокремлювати корисну та несуттєву інформацію, аналізувати її. Практичні навички дозволяють використовувати отримані знання на практиці. Творчі навички дають можливість пошуку та прийняття альтернативних, креативних і нестандартних рішень.

Соціальні навички дають змогу оцінювати поведінку людини, слухати співрозмовника, підтримувати дискусію та аргументувати свою точку зору. Комунікативні

навички забезпечують уміння вести дискусію; використовувати наочний матеріал, мультимедіа засоби; виважено доводити власну точку зору тощо.

Навички самоаналізу передбачають також аналіз моральних та етичних проблем спілкування [6].

Актуальним питанням сьогодення, на думку І. Криничної, постає проблема залучення громадськості до здійснення процесу реформування системи професійного навчання державних службовців, у контексті якої з’являється поняття - “технологія навчального процесу”. До цього питання уже зверталися у своїх працях К. Мельникова, С. Рязанова, С. Серьогін,

В. Скоблик та інші. Технології залучення громадськості до здійснення реформування системи професійного навчання державних службовців, - вважає І. Кринична, – це сукупність і послідовність усіх використаних в конкретній системі (державне управління) способів навчання, методів, а також форм організації навчання, які відповідають вимогам технологічності процесу, дозволяють отримати продукт із заданими властивостями (“ідеальний державний службовець”) і включає наступні основні компоненти: 1) попередня діагностика рівня знань і відбір осіб, які претендують на державну службу або на підвищення рангу державного службовця в групі з однорідним рівнем вже наявних знань і досвіду; 2) мотивація і організація професійного навчання державних службовців із залученням їх до зайняття пізнавальною діяльністю і підтримкою цього інтересу; 3) технологія процесу контролю якості засвоєння матеріалу.

Отже, залучення громадськості до здійснення реформування системи професійного навчання державних службовців повинно містити значний елемент спілкування і взаємодії людей: громадськість – викладач – державний службовець – громадськість – ідеальний державний службовець – ефективно державне управління – розвинута держава, тільки тоді цей процес можна назвати технологічним, тобто, стає можливим віднести засоби навчання, а саме спілкування і взаємодія людей, до провідної ролі у навчанні державних службовців, а мету професійного навчання ставити 1) діагностично, а саме: а) встановлення громадськістю діагнозу ненормального стану функціонування державного управління; б) розпізнавання громадськістю проблеми навчання державних службовців; 2) результативно: позначення і використання технологій для залучення громадськості до здійснення реформування системи професійного навчання державних службовців; 3) оцінювання якості професійного навчання державних службовців у сфері державної служби з подальшим прогнозом на кар’єрний зріст [2].

Для досягнення перетворення державного службовця із “закритого бюрократа” у вмотивованого фахівця у сфері надання суспільних послуг, на рівні держави потрібно кардинально змінити підходи до управління персоналом органів публічної влади [8], а особливо - до технології його професійного навчання. Процес підвищення кваліфікації державного службовця варто будувати, як було зазначено вище, на інтерактивному принципі та на 50-80 % індивідуалізованих і спеціалізованих програмах. Це означає, що керівництво разом з колективом спрямовує процес навчання свого співробітника у бік практичного використання отриманих знань або вирішення існуючих конкретних організаційних чи професійних проблем шляхом надання викладацькому колективу учбового закладу стислого переліку тематики, яка потребує висвітлення у процесі навчання або самоосвіти.

До речі, самоосвіта, як форма навчання, потребує окремої уваги фахівців з державного управління в контексті глобалізаційних зрушень та розвитку парадигми державного (публічного) управління. Стосовно самоосвіти склалось бачення як процесу і результату набуття знань, здобутих під час самостійної роботи поза межами спеціалізованого навчального закладу. Проте, думка Н. Калашник видається більш ґрунтовною і конкретнішою. Дослідниця пропонує термін “самоосвіта” розглядати у вузькому змісті як практичний метод, що забезпечує формування професійно значущих якостей та професійний розвиток працівників, а в широкому змісті – як процес, що забезпечує безперервність набуття освіти та підвищення її якості державними службовцями поза навчальними закладами, шляхом самостійної роботи. Тобто, без залучення додаткових ресурсів (окремі навчальні заклади, фінансові затрати у зв’язку з їхньою організацією та функціонуванням, відрив від роботи тощо) самоосвіта сприяє покращенню якості та підняттю рівня компетентності та професіоналізму. <...> Нажаль, у нормативних документах не розкритий її зміст, форми здійснення, необхідні обсяги тощо. Отже, здебільшого організація процесу самоосвіти та якість її

здійснення віддається на відкуп власної сумлінності та розумінню самого державного службовця” [1].

Науковці виділяють такі сутнісні характеристики самоосвіти: це вид вільної, творчої діяльності; поза інституційна діяльність; має тісний зв'язок з освітою як системою і соціальним інститутом, будучи компонентом освіти, видом спеціально організованої, систематичної, інституційної діяльності; вид безперервної освіти; спосіб самоконструювання особистості тощо. З огляду на зазначене вище, можна стверджувати, що поняття “саморозвиток” є концептуально глибшим, з точки зору мотиваційної сфери особистості, а ніж “самоосвіта”. Від самоосвіти залежить професійне самовдосконалення, яке розглядається як свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня власної професійної компетентності і розвитку професійно значущих якостей відповідно до соціальних вимог, умов професійної діяльності і власної програми розвитку, а також професійне самовиховання фахівця, яке відбувається у двох взаємопов'язаних формах – самоосвіта і самовиховання.

Виходить, що для результативного процесу самоосвіти, на нашу думку, слід надати службовцям типову методику її здійснення, матеріал або напрямок, за яким його треба шукати. Зрозуміло, що основний напрямок самоосвіти службовцю підказує специфіка його професійної діяльності. Крім цього, існують ще, наприклад, питання з загальної теорії та історії державної служби, політичного життя країни, розповсюдження цікавого та корисного досвіду професійної діяльності тощо, де зорієнтуватися непідготовленому в методичному сенсі працівнику дуже важко. Тому, очевидно, що спрямування та контроль самоосвіти підлеглих має бути у компетенції його безпосереднього керівника.

До того ж, кадрова робота в сфері публічного управління і освітній професійно орієнтований процес у різних навчальних закладах мають бути зосереджені на процесі формування та розвитку організаційної культури працюючих і майбутніх фахівців публічного управління, яка базується на

знаннях та різних соціальних технологіях, у тому числі, на комунікаційних технологіях. На наше переконання, кожен службовець має володіти комунікаційними технологіями, оскільки саме вони визначають, наразі, швидкість і якість інформації, яка передається при взаємодії держави із суспільством.

Зростання інтересу дослідників до проблем комунікації спостерігається з другої половини ХХ століття, який напряду пов'язаний із розгортанням глобалізаційних процесів та кроскультурних зв'язків. Як і організаційна культура, комунікації – це явище багатоаспектне, тому його термін не можна визначити однозначно, і розглядається він науковцями, в основному, в таких аспектах: компонент суспільних процесів, вплив, обмін, інтеракція, трансмісія тощо. Найближчим до теми нашого дослідження є визначення фахівця з психології державного управління В. Малімона, який уявляє комунікацію як “взаємні поставки емоційно інтерпретованих елементів та ціннісних уявлень” [4, с. 53]. Виходячи з цього, процес формування та розвитку організаційної культури публічного управління, на нашу думку, має охоплювати не тільки пошук нових шляхів передачі інформації від держави до громадянського суспільства, “але й змістовного наповнення своїх повідомлень задля порозуміння в суспільстві. Це важливо тому, що рівень комунікацій в суспільстві майже дорівнює рівню довіри. Чим більше люди спілкуються між собою, тим більше виникає порозуміння, розвивається толерантність та терпимість. Недарма стародавні греки навчали дітей риториці. Вона давала можливість людині сформулювати свою думку та відстояти позицію ненасильницькими методами” [3, с. 10]. Саме такі комунікаційні знання і навички мають отримувати працівники органів публічного управління під час навчання у процесі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, щоб відповідати сучасним вимогам своїх роботодавців-громадян (платників податків). Адже, хоча й прийнято достатньо демократичний Закон “Про доступ до публічної інформації”, культурний діалог між державою та громадянським суспільством є дуже

низького рівня і “практично малоефективним, а сучасні технології, мережеві об’єднання вже створюють нові виклики для влади щодо можливості встановлювати контакти, спілкуватися та просувати свої ідеї” [3, с 10-11].

До того ж, “об’єктивними наслідками змін, що відбуваються у суспільстві і державі, стало багаторазове зростання обсягів інформації, інформаційних потоків. Володіння інформаційною ситуацією є однією зі головних умов забезпечення повноти і результативності державного (публічного) управління на всіх рівнях” [4, с. 157]. Про це слід знати і пам’ятати усім працівникам сфери публічного управління. На часі, має прийти розуміння необхідності створення і розвитку інформаційної інфраструктури в публічному управлінні на всіх рівнях, “оволодіння засобами роботи з інформацією на всіх етапах її життєвого циклу, опанування інформаційною культурою”, - вважає В. Малімон. Він також впевнений, що “з розвитком соціальних технологій держава, як соціально-політична категорія не відмирає, а стає складнішою, процеси управління державним механізмом набувають більш витонченого характеру. Роль науки і високих технологій у сфері державного управління стає домінуючою. Сучасна розвинута держава перетворюється на науково залежний організм” [4, с. 157-158].

Висновки. Таким чином, освітній процес у сфері вітчизняного публічного управління та вищої освіти потребує більш пильної уваги не лише науковців, а й громадянського суспільства, в контексті його (освітнього процесу) прагматичної відповідності сучасним глобалізаційним викликам та новим цивілізаційним характеристикам як держави, так і самого громадянського суспільства. Це і буде основним чинником розвитку не тільки організаційної культури публічного управління, а й масової культури суспільства.

Перспективи подальших розвідок. Подальші наукові дослідження варто зосередити на розробці та впровадженні інноваційних освітянських програм і технологій не тільки у публічному управлінні, а й серед суспільних

інститутів, сприяючи формуванню та розвитку організаційної культури публічного управління і масової культури суспільства.

Література

1. Калашник Н.С. Самоосвіта державних службовців як об'єкт державного управління / Н.С. Калашник // Теорія та практика державного управління. – 2011. – Вип.1. – С. 44-49. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http // nbuv.gov.ua / j-pdf/ Trpu 2011 1 8.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Trpu_2011_1_8.pdf). – Назва з екрану.

2. Кринична І. П. Особливості залучення громадськості у реформування системи професійного навчання державних службовців / І.П. Кринична // Публічне управління: виклики сьогодення. Збірник тез XIII Міжнародного наукового конгресу. – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2013. – С. 122-123.

3. Лашкіна М.Г. Нові підходи до комунікації у публічному просторі державного управління / М.Г. Лашкіна// Публічне управління: теорія та практика: збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління. –Х.: Вид-во “Док Наук Держ Упр”, 2013. - № 1. – С. 10-18.

4. Малімон В.І. Комунікаційна політика в діяльності державного службовця: Навч. посібник / В.І. Малімон. – Івано-Франківськ: Місто-НВ, 2008. – 344 с.

5. Про схвалення Концепції державної цільової програми розвитку служби на період до 2016 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.06.2012 р. № 411-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>. – Назва з екрану.

6. Ткаченко Л.П., Щербакова Н.В. Інтерактивні моделі навчання у процесі підготовки управлінців до публічної комунікації / Л.П. Ткаченко // Публічне управління: виклики сьогодення. Збірник тез XIII Міжнародного наукового конгресу. – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2013. – С. 148-149.

7. Центр адаптації державної служби до стандартів ЄС: європейські орієнтири у розбудові державної служби, К. - 2014. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу:<http://www.center.gov.ua/component/k2/item/1492>. – Назва з екрану.

8. Чорнобиль І. Є. Сучасні підходи до питання саморозвитку державних службовців / І. Є. Чорнобиль // Центр адаптації державної служби до стандартів ЄС: європейські орієнтири у розбудові державної служби [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.center.gov.ua/component/k2/item/1492>. – Назва з екрану.