

Я. В. Старущенко, аспірант кафедри
публічного адміністрування
ПрАТ «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СОЦІОКУЛЬТУРНОГО АСПЕКТУ У ФОРМУВАННІ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ

Автором досліджено що, на сьогоднішній день в нашій країні важливою ознакою професіоналізму державного службовця є культура праці. Це якісний стан особистості, що характеризує рівень розвитку державного службовця, метод реалізації його творчої активності у вигляді цінностей, норм, професійної компетентності, індивідуальних аспектів у процесі професійної діяльності. Підкреслено, що у контексті дослідження нами виявлено різні підходи, зокрема встановлено, що «професійна компетентність – це особлива якість особистості, яка визначає здатність фахівця вирішувати проблеми та проблеми, що виникають під час реальної діяльності, професійної діяльності в органах державної влади на основі наявних умінь, знань, навичок, особистих якостей, життєвого досвіду, цінностей і здібностей, представлених комплексами професійної компетентності. З'ясовано, що входження людини в суспільні відносини можливе лише через участь у трудовій діяльності та професійній культурі. Процес професіоналізації розглядається як стан або ступінь розвитку здібностей і професійних якостей людини в процесі її трудової діяльності. Професійні відносини разом із якістю виконання функціональних обов'язків формують професійну культуру державного службовця. Вона проявляється як культура трудових відносин, відповідальність за доручену справу, повага до колег по роботі, а головне – це якісний показник ставлення людини до праці, культури спілкування та загальної культури. Визначено, що культура праці державних службовців характеризується об'єктивними умовами виховання та суб'єктивними мотиваціями, адаптацією до вимог відповідного державного органу.

Ключові слова: культура, державний службовець, формування управлінської культури, елементи культурної праці.

Ya. V. Starushchenko. The essence and features of the socio-cultural aspect in the formation of civil servant culture in Ukraine

The author has researched that, today in our country, an important sign of the professionalism of a civil servant is the culture of work. This is a qualitative state of the personality that characterizes the level of development of a civil servant, the method of realizing his creative activity in the form of values, norms, professional competence, individual aspects in the process of professional activity. It is emphasized that in the context of the research, we identified different approaches, in particular, it was established that "professional competence is a special quality of the individual, which determines the ability of a specialist to solve problems and problems that arise during real activity, professional activity in state authorities based on existing skills, knowledge, skills, personal qualities, life experience, values and abilities represented by complexes of professional competence. It was found that a person's entry into social relations is possible only through participation in work and professional culture. The process of professionalization is considered as a state or degree of development of a person's abilities and professional qualities in the course of his work. Professional relations together with the quality of performance of functional duties form the professional culture of a civil servant. It manifests itself as a culture of labor relations, responsibility for assigned work, respect for colleagues at work, and most importantly, it is a qualitative indicator of a person's attitude to work, culture of communication and general culture. It was determined that the work culture of civil servants is characterized by objective conditions of upbringing and subjective motivations, adaptation to the requirements of the relevant state body.

Key words: culture, civil servant, formation of management culture, elements of cultural work.

Постановка проблеми. Особливого значення дане питання набуває в системі державного управління, оскільки не викликає сумніву той факт, що удосконалення системи підготовки та перепідготовки управлінських кадрів на державній службі повинно базуватися на основі розвитку їх культури, яка представляє собою своєрідний творчий потенціал державного службовця. Відповідно, чим вищим є рівень культури, тим вищим є зазначений творчий потенціал, від якого залежить не лише якість виконання державним службовцем своїх безпосередніх посадових обов'язків, але й його здатність постійно самовдосконалюватися.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти проблеми особливості соціокультурного аспекту у формуванні культури державного службовця досліджували такі науковці, як: М. Панченко, І. Винник, К. Наумік, К. Григоренко, А. Ушкальов та інші.

Мета статті. Метою статті є аналіз особливостей соціокультурного аспекту у формуванні культури державного службовця.

Виклад основного матеріалу дослідження. Важливою ознакою професіоналізму державного службовця є культура професійної діяльності. Це якісний стан особистості, що характеризує рівень розвитку державного

службовця, метод реалізації його творчої активності у вигляді цінностей, норм, професійної компетентності, індивідуальних аспектів у процесі професійної діяльності.

Варто наголосити, що у контексті дослідження нами виявлено різні підходи, зокрема встановлено, що «професійна компетентність – це особлива якість особистості, яка визначає здатність фахівця вирішувати проблеми та проблеми, що виникають під час реальної діяльності, професійної діяльності в органах державної влади на основі наявних умінь, знань, навичок, особистих якостей, життєвого досвіду, цінностей і здібностей, представлених комплексами професійної компетентності» [5].

Варто підкреслити, що державний службовець – це люди. Вони здійснюють роботу, що виражається в чіткій організації та регламентації суспільного життя (публічних відносин), визначенні цілей і напрямів суспільного розвитку, свідомості, життя і діяльності мільйонів громадян (оформлення приватних відносин). У всіх аспектах діяльності державних службовців проявляється державна влада, яка надає їм авторитет і належний соціальний статус. Ці люди, що посідають наукові знання, життя і професійну освіту, формують індивідуальні і матеріальні продукти, які мають сприятливість, ефективність, гармонійність, явища та процеси. Робота, що виконується працівниками державного управління, має бути високопрофесійною і пред'являти до кожного її суб'єкта (виконавців) жорсткі вимоги щодо змісту підготовки, особистих здібностей, спілкування та спілкування з людьми [4].

На думку вченого М. Панченко, що від професіоналізму державних службовців залежить успішне впровадження реформ та інтеграція до європейського суспільства. Тому важливе значення має формування високої культури праці державних службовців, які мають бути носіями високої моралі та України [6].

Відповідність управлінського персоналу вимогам, які висуває до нього суспільство, найбільш яскраво відображає таку науково-практичну категорію управління, як культура праці державних службовців.

Діапазон значень поняття культура безмежний, найчастіше слово «культура» вживається як «культура чогось», як вид людської діяльності, як «культура села», «культура управління», «культура праці» та інше. У таких випадках слово «культура» містить у собі розуміння раціонального функціонування суспільних інститутів або різних сфер людської діяльності. Але це поняття використовується по відношенню до людини «культурна людина», в даному випадку воно визначає такі властивості особистості, як освіченість, вихованість, ввічливість. Нюанси значення слова «культура» широко поширені використовуються в процесі емпіричного розвитку науки, але вони несуть чіткий концептуальний зміст [4].

Доречно наголосити, що професія є найважливішим стимулом соціального становлення і розвитку особистості людини, єдиним засобом самореалізації в усіх сферах життя і свідомості. Завдяки професії людина залучається до людської цивілізації, історичного процесу культури, де досягає вершин професійної майстерності. Отже, через професію та різні види людської діяльності культурний досвід передається від покоління до покоління.

Необхідно звернути увагу, що на думку вчено І. Вінника, що «культура залежить не тільки від людини, від рівня її розвитку, а й від стосунків, які існують між людьми і є якісною стороною їх діяльності. Якість як найважливіша ознака культури і діяльності в загальному є відображенням якостей і відносин» [1].

Окремо необхідно відмітити, що «професійна культура зароджується, живе і ідеально розвивається лише в процесі діяльності людини. Прагнучі опанувати будь-яку професію, тобто беручи участь у певному вигляді трудової діяльності, людина одночасно долучається до загальної культури та завдяки злиттю професіоналізму та загальної культури народжується професійна культура. Тоді як культура праці вже є неодмінною умовою досягнення поставленої мети. Метою всіх адміністративних реформ є створення ефективної системи державного управління, зокрема реформування державної служби, створення нових підходів та методів підвищення кваліфікації самих державних службовців» [8].

Доречно зауважити, що входження людини в суспільні відносини можливе лише через участь у трудовій діяльності та професійній культурі. Процес професіоналізації розглядається як стан або ступінь розвитку здібностей і професійних якостей людини в процесі її трудової діяльності. Професійні відносини разом із якістю виконання функціональних обов'язків формують професійну культуру державного службовця. Вона проявляється як культура трудових відносин, відповідальність за доручену справу, повага до колег по роботі, а головне – це якісний показник ставлення людини до праці, культури спілкування та загальної культури [10].

Професіонал, як зазначає І. Вінник, повинен бути морально надійним і, дотримуючись моральних принципів і вимог, які ставляться до його професійного обов'язку, як правильного шляху самовизначення і самореалізації. Свій вплив на колег професіонал надає тоді, коли разом із професійними успіхами він досяг морального впливу в колективі, коли завоював високий моральний авторитет [1].

Доречно зазначити, що кінцевий результат, за яким оцінюється рівень професіоналізму, це не тільки повністю виконане професійне завдання, успішна реалізація цілей, ідей, методів і засобів, що знайшли своє втілення в красі, добросовісності, втіленні в життя, корисності предметів і речей, але насамперед у моральному спрямуванні діяльності, поєднанні професіоналізму із загальнолюдськими моральними вимогами і нормами. Тому при підборі кандидатів на посади державних службовців необхідно враховувати елементи та складові оцінки професіоналізму кандидата, таких як особистісна – комунікабельність, мотивація, активність, здатність приймати правильні рішення, інтелектуальна – аналітична складова мислення, компетентність, ділова – стресостійкість [12].

Набір цих якостей, залежить від вибору роботи держслужбовця, робочих ситуацій, змін у характері робочого середовища, інновацій, конфліктів, мотивації, знань і навичок професії кандидата. Для сучасного державного службовця власна політична компетентність і моральна легітимність мають бути складовими в розумінні природи сучасних політичних і соціально-організаційних функцій держави.

Вимоги до якостей державних службовців сьогодні мають правовий характер, оскільки ґрунтуються на основних засадах державної служби, встановлених Законом України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 № 889-VIII [9].

Професіоналізм є основною якісною категорією державного службовця, яка визначає ефективність роботи та її кар'єри. Таким чином, ці вимоги мають відображати потенціал творчих сил, професійні здібності державних службовців і характеризувати їх здатність більш повно використовувати в практичній діяльності передові управлінські знання та досвід, прогресивні методи, прийоми, раціональні форми та організаційно-технічні засоби управління.

Культура праці державних службовців характеризується об'єктивними умовами виховання та суб'єктивними мотиваціями, адаптацією до вимог відповідного державного органу.

Культура праці поєднує представлені елементи культури робочого місця та трудової поведінки державного службовця можна побачити на рисунку 1.

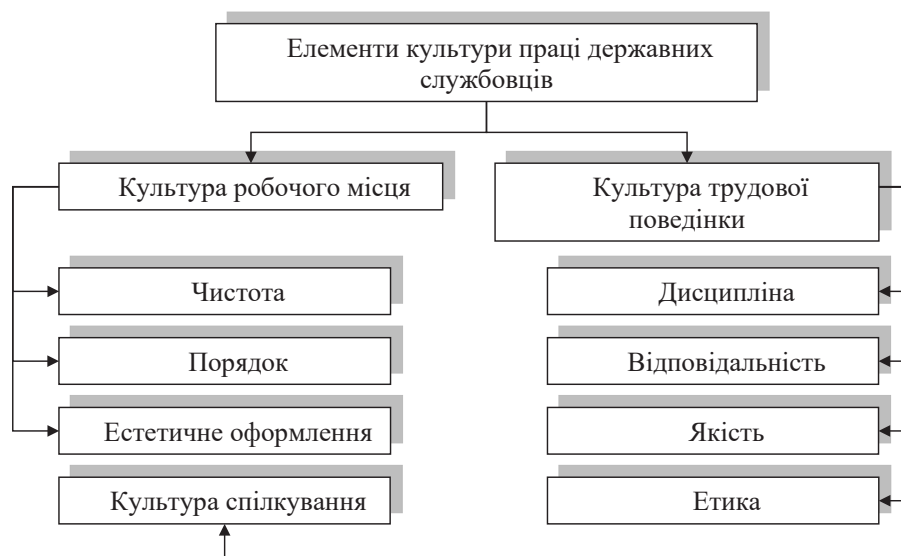


Рис. 1. Елементи культури праці державних службовців

Складено та узагальнено на основі аналізу джерела [11]

Варто наголосити, що культуру робочого місця, виробничого середовища створюють спеціальні служби, які мають щоденно підтримувати їх на належному рівні. Культура робочого місця характеризується чистотою, порядком, естетичним оформленням. Отже, чистота на робочому місці та в службових приміщеннях є важливим елементом офісної культури та виховним фактором як для персоналу закладу, так і для відвідувачів. Охайність дисциплінує працівників, спонукає їх бути зібраними, більш уважними до своєї поведінки [7].

Елементами культури трудової поведінки державних службовців є дисциплінованість, відповідальність, якість, етичність, культура спілкування. Дисциплінована трудова поведінка характеризується дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку, своєчасним виконанням завдань і доручень. При цьому запізнення на роботу, дострокове припинення роботи, прогул без поважних причин несумісні зі статусом державного службовця. Не менш важливою є і виконавська дисципліна, оскільки несвоєчасне виконання завдання на одному робочому місці може перешкодити підготовці державного завдання державним органом.

Відповідальність державного службовця означає здатність розуміти і виконувати покладені на нього завдання і обов'язки, передбачати наслідки своїх дій, вчинків і бездіяльності як самостійної ланки роботи, так і суспільства в цілому.

На думку К. Науміка, А. Григоренко та В. Ушкальова, що державний службовець повинен наполегливо і рішуче вирішувати складні завдання, захищати державні інтереси та конституційні права і свободи людей у сфері державного управління та місцевого самоврядування, що відповідає його компетенції. При цьому необхідність серйозного дотримання державними службовцями трудової дисципліни органічно пов'язана з юридичною відповідальністю

державного службовця. Юридична відповідальність державного службовця – це «правові наслідки, наступні порушення закону у зв'язку з виконанням або неналежним виконанням службових обов'язків» [3].

Показником культури трудової поведінки державного службовця є якість, яка полягає у правильному виконанні завдань і доручень, дотриманні термінів та якості оформлення документів, забезпеченні надійного зберігання інформації обмеженого доступу. А важливою ознакою трудової поведінки державного службовця є етика, яка характеризується системою норм поведінки, певним способом дій, правилами взаємовідносин і принципами службових відносин, які належать суспільству нормами загального характеру та моралі. Професіоналізм і працездатність державного службовця є показником його моральності та вірності своєму професійному обов'язку.

Слід додати, що етичні норми існують поза поведінкою, яку можна оцінити з правової точки зору. Таким чином, елементарною формою моральної вимоги, яка є певним зразком поведінки, що відображає усталені потреби людського співіснування та взаємовідносин і має обов'язковий характер, є етична норма поведінки державних службовців. Основними характеристиками етичних норм є: імперативність, зобов'язання, яке є не гіпотетичним, умовним, а категоричним; здатність до універсалізації. Етика трудової поведінки вимагає, щоб державний службовець був чесним, справедливим, ввічливим, поважав закон і людську гідність [10].

Культура спілкування це коло елементів культури трудової поведінки. До нього належать:

- досконале володіння державною мовою;
- культура мови та листування;
- культура спілкування у формі засобів спілкування тощо.

За змістом розрізняють такі види спілкування:

- матеріальний – обмін предметами діяльності, що є засобом задоволення потреб суб'єктів;
- пізнавальний – обмін знаннями (пізнавальна та навчальна діяльність);
- активістський – обмін діями, операціями, уміннями, навичками (від суб'єкта до суб'єкта передається інформація, яка вдосконалює та розвиває здібності);
- кондиціонування – обмін психічним і фізіологічним станом (державні службовці впливають один на одного, приводячи до певного фізичного чи психічного стану);
- мотиваційний – обмін спонуканнями, цілями, інтересами, мотивами, потребами (передача один одному певних спонукань, установок чи готовності діяти в певному напрямку) [7].

Головною вимогою до культури спілкування є шанобливе ставлення до партнера, адресата, повага до його гідності.

Отож, на останок слід додати, що професійна культура праці державного службовця - це рівень досконалості її організації та функціонування, що характеризується функціонально-структурною якістю та рівнем розвитку творчих зусиль і здібностей її працівників, здатністю застосовувати демократичні та моральні принципи, використовувати передові знання та досвід, професійні навички, прогресивні форми та методи управління.

Висновки. Таким чином, проаналізувавши вищезазначене можна дійти висновку, що сьогодення специфіка формування культури державних службовців полягає у необхідності враховувати такі обов'язкові складові даного процесу, як соціальне середовище, навчальна мотивація, рівень професійної підготовки. Для того, щоб ефективно навчати майбутніх державних службовців, формувати їх культуру, повинні бути комунікабельними, уміти взаємодіяти зі слухачами, знаходити до них підхід, знати їх особистісні якості, бути інтелектуальними, інтелігентними, порядними тощо.

Список використаних джерел:

1. Винник І. В. Механізм формування правової культури державних службовців Тернопіль 2021р. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/44707/1/%D0%92%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%86%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B0_%D0%94%D0%A1%D0%9F%D0%A3%D0%90%D0%B7%D0%BC-25_original_16022022_080743.pdf
2. Методична рекомендація на тему: Етика державного службовця URL: <https://golos.kyivcity.gov.ua/news/4725.html>
3. Наумік К. Г., Григоренко А. М., Ушкальов В. В. Організація діяльності державного службовця Харків 2011 р. С. 320.
4. Норми та стандарти поведінки державних службовців Харків 2020 р. URL: https://kharkivoda.gov.ua/content/documents/1062/106133/Attaches/normi_ta_standarti_povedinki_derzhavnih_sluzhbovtsiv.pdf
5. Організаційна культура як об'єкт управлінської діяльності у сфері державної служби URL: https://mmgh.kname.edu.ua/images/Gayduchenko/an_organizational_culture_as_object_of_administrative_activity_is_in_the_field_of_government_service.pdf
6. Панченко М. В. Теорія забезпечення гідної праці державних службовців України Харків 2019 р. С. 440.
7. Поняття культурного інституту державної служби та його складові URL: <https://library.if.ua/book/112/7620.html>
8. Принципи та норми діяльності Державного службовця в контексті: Дослідження професійної-етичної культури URL: <http://old.univer.km.ua/visnyk/1747.pdf>

9. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 № 889-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/889-19>
10. Регіональні аспекти соціокультурних: Трансформацій в Україні URL: <https://lib.iitta.gov.ua/.pdf>
11. Формування механізму управління державною службою з надзвичайних ситуацій в Україні URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6032>
12. Формування управлінської культури державного службовця в галузі освіти URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/12_2011/30.pdf

References:

1. Vynnyk I.V. Mekhanizm formuvannya pravovoi kultury derzhavnykh sluzhbovtiv [Mechanism of formation of legal culture of civil servants] Ternopil 2021r. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/44707/1/%D0%92%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%86%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B0_%D0%94%D0%A1%D0%9F%D0%A3%D0%90%D0%B7%D0%BC-25_original_16022022_080743.pdf [In Ukraine].
2. Metodychna rekomendatsiia na temu: Etyka derzhavnoho sluzhbovtia [Methodical recommendation on the topic: Ethics of a civil servant] URL: <https://golos.kyivcity.gov.ua/news/4725.html> [In Ukraine].
3. Naumik K. H., Hryhorenko A. M., Ushkalov V. V. Orhanizatsiia diialnosti derzhavnoho sluzhbovtia [Organization of civil servant activities] Kharkiv 2011r. S. 320 [In Ukraine].
4. Normy ta standarty povedinky derzhavnykh sluzhbovtiv Kharkiv [Norms and standards of behavior of Kharkiv civil servants] 2020 r. URL: https://kharkivoda.gov.ua/content/documents/1062/106133/Attaches/normi_ta_standarti_povedinki_derzhavnih_sluzhbovtiv..pdf [In Ukraine].
5. Orhanizatsiina kultura yak ob'ekt upravlinskoï diialnosti u sferi derzhavnoi sluzhby [Organizational culture as an object of managerial activity in the field of public service] URL: https://mmgh.kname.edu.ua/images/Gayduchenko/an_organizational_culture_as_object_of_administrative_activity_is_in_the_field_of_government_service.pdf [In Ukraine].
6. Panchenko M. V. Teoriia zabezpechennia hidnoi pratsi derzhavnykh sluzhbovtiv Ukrainy [The theory of ensuring decent work for civil servants of Ukraine] Kharkiv 2019 r. S. 440 [In Ukraine].
7. Poniattia kulturnoho instytutu derzhavnoi sluzhby ta yoho skladovi [The concept of the cultural institute of civil service and its components] URL: <https://library.if.ua/book/112/7620.html> [In Ukraine].
8. Pryntsyipy ta normy diialnosti Derzhavnoho sluzhbovtia v konteksti: Doslidzhennia profesiinoï-etychnoi kultury [Principles and norms of civil servant activity in the context: Research of professional and ethical culture] URL: <http://old.univer.km.ua/visnyk/1747.pdf> [In Ukraine].
9. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10 hrudnia 2015 № 889-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/889-19>
10. Rehionalni aspekty sotsiokulturnykh: Transformatsii v Ukraini [Regional aspects of socio-cultural: Transformations in Ukraine] URL: <https://lib.iitta.gov.ua/.pdf> [In Ukraine].
11. Formuvannya mekhanizmu upravlinnia derzhavnoiu sluzhboiu z nadzvychnykh sytuatsii v Ukraini [Formation of the management mechanism of the state service for emergency situations in Ukraine] URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6032> [In Ukraine].
12. Formuvannya upravlinskoï kultury derzhavnoho sluzhbovtia v haluzi osvity [Formation of the managerial culture of a civil servant in the field of education] URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/12_2011/30.pdf [In Ukraine].