

мобінгу; сприяння вирішенню суспільно-трудових конфліктів. Вирішення цих завдань можливо за допомогою створення телефону довіри для фіксування випадків психологічного терору в організаціях, а також розробки офіційного сайту агенції. Наступним напрямом подальших досліджень з цієї теми слід визначити проведення кількісного та якісного статистичного аналізу фактів прояву мобінгу в системі державної служби України.

Література:

1. *Брынцева Г.* Моббинг дик / Г. Брынцева // Российская газета. – Федеральный выпуск № 5139 (60). – Режим доступу : <http://www.rg.ru/2010/03/24/mobbing.html>
2. *Евтихов О. В.* Моббинг: фазы развития и профилактика / О. В. Евтихов. – Режим доступу : <http://www.management.com.ua/hrm/hrm219.html>
3. *Кичкаев В.* Буллинг. Офисные хулиганы / В. Кичкаев. – Режим доступу : <http://psyfactor.org/lib/bulling.htm>
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. *Соловьев А. В.* Моббинг: психологический террор на рабочем месте. / А. В. Соловьев. – Режим доступу : <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=10496>

*Надійшла до редколегії 22.06.2012 р.*

УДК 351.378(477)

*Н. С. КАЛАШНИК*

## **МІСЦЕ САМООСВІТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ЗДІЙСНЕННІ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

*Викладено значення самоосвіти державних службовців як передумову регіонального розвитку. Розглянуто фактори, що впливають на ефективність здійснення самоосвіти. Визначено перспективи впровадження самоосвіти у визначенні та здійсненні державної політики різних рівнів.*

**Ключові слова:** самоосвіта, державний службовець, регіональний розвиток, державна політика.

*The search is revealed the merit of self-education as a prerequisite for region development. Also there are considered factors, which determine the selfeducation realization success. There are revealed selfeducation perspectives in the formation and realization of the state policy on different levels.*

**Key words:** self-education, state official, region development, state policy.

Економічні та соціальні кризи останніх років поставили світ перед необхідністю переміщення акцентів в економіці та соціальному розвитку, одним з важливих напрямків є використання людського ресурсу. У 2009 р. при ухваленні Радою ЄС Стратегія з освіти та навчання було заявлено, що саме нові знання є ключем виходу із кризи. Також, як зазначено в інформвиданні Представництва Європейського Союзу в Україні “Євробюлетень”, динаміка розвитку європейської економіки останніх років показує, що культурна та креативна індустрія визнаються найдинамічнішим економічним сектором. Основними стратегічними цілями процесів державотворення, які відбуваються зараз в Україні, є покращення економічних показників розвитку країни, розбудова громадянського суспільства та подальша демократизація всіх сфер життя. Для вирішення поставлених завдань необхідним є формування професіоналів-управлінців, здатних не тільки виконувати професійні обов’язки на високому рівні, але й консолідувати зусилля підлеглих і громади й спрямовувати їх на розвиток. Це повинно відбуватися на всіх, без виключення, рівнях управління, починаючи з підприємства і закінчуючи загальнодержавним рівнем.

Успішність регіонального розвитку багато в чому залежить від якості впровадження державної політики щодо певної адміністративно-територіальної одиниці. Обов’язок упровадження державної політики та визначення векторів розвитку певного регіону полягає на службовців органів державної влади та місцевого самоврядування. Отже, максимальне розкриття потенціалу працівника під час професійної діяльності є вже питанням не тільки самореалізації особистості та психологічного комфорту, а питанням подальшого економічного й адміністративного розвитку організації чи підприємства, де працює людина, а в ширшому значенні й розвитку певного регіону і держави.

Вихідні положення питань управління освітою охарактеризовані в працях О. Жабенко, В. Лугового, С. Майбороди та ін., проблеми та перспективи підвищення кваліфікації працівників органів державної влади досліджують Т. Гаман, Е. Молдован, О. Хорошенко та ін., особливості професійної мобільності державних службовців вивчають Л. Горюнова, І. Шпекторенко та ін., питання впровадження регіональної політики та особливості регіонального розвитку висвітлюють В. Бакуменко, С. Борисевич, В. Мартиненко, Л. Штика та ін. Однак питання самоосвіти державних службовців розглядаються, здебільшого, фрагментарно в контексті вищенаведених напрямів досліджень, саме тому вивчення та розвиток цього напрямку підвищення компетентності службовців набуває стратегічного значення.

Мета цієї статті полягає у визначенні місця самоосвіти державних службовців у регіональному розвитку.

З огляду на поставлену мету, в статті вирішуватимуться такі завдання: визначити сучасне розуміння самоосвіти в контексті розкриття потенціалу державних службовців; навести основні фактори, які впливають на здійснення самоосвіти державними службовцями; визначити місце самоосвіти працівників в розвитку регіону, де вони працюють.

З точки зору розкриття та реалізації потенціалу працівника у фаховій діяльності, самоосвіта особистості може розглядатися як інформаційно-забезпечувальна діяльність, яка здійснюється шляхом набування (засвоєння), накопичення, упорядкування, систематизації і відновлення знань з метою задоволення пізнавальних потреб особистості для здійснення різноманітних видів діяльності в руслі виконання нею професійних обов'язків. Виходячи з цього визначення, самоосвіта особистості детермінована декількома групами факторів, а саме: характером і змістом праці людини, адміністративно-організаційними та соціально-економічними чинниками, творчим і інтелектуальним потенціалом самої особистості.

Перша група факторів передбачає спрямованість самоосвіти за змістом та коло освітнього пошуку людини, ту інформаційну галузь, яка повинна бути опрацьована. Наприклад, для державних службовців вказана інформаційна галузь буде поділена на два великих підрозділи. Для всіх державних службовців важливою буде інформація щодо законодавства, проходження державної служби, реалізація державної політики тощо. Другий підрозділ можна назвати вузькопрофільним – це інформація, що стосується фахової діяльності того підприємства, де працює людина, вона необхідна для реалізації потенціалу людини у здійсненні безпосередньо своїх обов'язків за посадою.

Друга група факторів – адміністративно-організаційні та соціально-економічні чинники – передбачає скоріше зовнішній вплив на працівника та створення умов для реалізації його потенціалу шляхом самоосвіти. До цього відноситься забезпечення матеріальними та інформаційними ресурсами, планування та контроль процесу самоосвіти, мотивація та суспільна підтримка тощо. Ця група факторів є універсальною для державних службовців і працівників, які не мають такого статусу. Відмінністю можна вважати хіба що законодавчу регламентацію деяких аспектів самоосвіти для державних службовців, тоді як регламентація самоосвіти працівників інших підприємств буде залежати лише від точки зору на це питання керівництва.

Третя група факторів є важкою для визначення, оскільки залежить від внутрішніх установок особистості, її індивідуального стилю діяльності, бажання розвиватися та потенціалу. Зрозуміло, що у працівника з вищою адаптованістю до змін та кращим потенціалом набуття нових знань і навичок більше шансів знайти кращу роботу та зробити кар'єру. Отже, здатність особистості до самоосвіти та вміння її здійснювати можна розглядати як чинник конкурентоспроможності працівника.

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що спонукальними силами розвитку потенціалу особистості через самоосвіту виступають фахово-посадові, соціально-економічні, духовні інтереси особистості та природна потреба в самореалізації. Одночасно зазначимо, що жодна з груп факторів не позбавлена певної регіональної детермінації, оскільки зорієнтована на людину соціальна діяльність буде індивідуалізовуватися через особливості повсякденних проблем, що потребують рішення. А ці проблеми безпосередньо залежать від середовища, в якому живе людина, в тому числі і регіону.

Успішний розвиток регіону залежить у тому числі і від успішності здійснення регіональної політики державними службовцями на місцях. Тому розкриттю потенціалу державних службовців через самоосвіту слід приділити особливу увагу. З одного боку, самоосвіта державних службовців є формалізованою та законодавчо закріпленою, тобто передбачені адміністративно-організаційні умови для її здійснення. З іншого – саме ця обставина робить самоосвіту державних службовців надмірно централізованою та бюрократичною, спостерігається відірваність державних службовців від суспільства.

Однією з перших країн, яка гостро відчула цю проблему та зробила кроки в напрямку її подолання, є Франція. Реформа професійної освіти державних службовців у цій країні проходить у руслі концепції освіти впродовж життя (FPTLV) [4]. Ця реформа була введена законом № 2007-148 від 15 лютого 2007 р., та фактично розпочата на початку 2009 р., після року роздумів про практичні наслідки. Головною метою реформи стали комп'ютеризація та децентралізація державної служби. Децентралізація державної служби передбачає надання більшої свободи службовцям у прийнятті рішень у межах своїх повноважень, але й покращання їхньої підготовки в тому числі і засобами самоосвіти. Децентралізації, зокрема, планується досягти й через розширення повноважень щодо визначення засобів реалізації державної політики на регіональному рівні з урахуванням особливостей відповідної місцевості [1, с. 613].

Говорячи про роль самоосвіти державних службовців у здійсненні політики держави на регіональному рівні в сучасних умовах, необхідно визначити що саме ми вкладаємо в зміст понять. Нагадаємо, що державні службовці на регіональному рівні є перш за все особами, які здійснюють певні управлінські функції, отже, значення самоосвіти для регіонального управління є одним з ключових понять.

Регіональне управління здійснюється органами державної влади адміністративно-територіальних одиниць (регіонів, автономних республік, областей тощо) у межах їх компетенції. Головною метою регіонального управління є забезпечення комплексного розвитку регіонів з метою підвищення ступеня задоволення соціально-економічних потреб населення певної адміністративно-територіальної одиниці. Регіональне управління здійснюється, як правило, на основі державної регіональної політики як складової національної стратегії соціально-економічного розвитку країни.

Така політика передбачає: врахування особливостей і закономірностей функціонування та розвитку регіонів як відносно самостійних, цілісних систем; найбільш раціональне використання їх ресурсних можливостей; удосконалення правових, економічних, фінансових, організаційних та інших механізмів її реалізації; розв'язання економічних і соціальних проблем депресивних регіонів; вирівнювання стандартів і якості життя громадян, можливостей їхнього соціального забезпечення; підвищення ролі місцевих і регіональних органів виконавчої влади та місцевого самоврядування у розробленні й реалізації

програм регіонального розвитку; застосування інноваційного і стратегічного менеджменту в регіональному управлінні; акцентування уваги на проблемах структурної перебудови економіки та використання переваг територіального поділу і кооперації праці; вирішення проблем трудової міграції та зайнятості населення, поліпшення демографічної ситуації в регіонах; удосконалення державної системи охорони довкілля, пам'яток історії, культури народу, розробку й реалізацію відповідних загальнонаціональних і регіональних програм [2]. Роль самоосвіти державних службовців у здійсненні регіональної політики в сучасних умовах полягає в забезпеченні того, що кожен з тих, хто реалізує державну політику, буде здатен вирішувати конкретні завдання згідно зі своїми посадовими обов'язками. Самоосвіта державних службовців зробить можливою адаптацію загально визначених стратегічних напрямів державної політики до вирішення проблем певної адміністративно-територіальної одиниці, кожного окремого громадянина.

У зв'язку з цим постає питання місця самоосвіти у стратегіях розвитку регіону. Регіональні стратегії розвитку як моделі досягнення соціально-економічних цілей регіонів, які конкретизують загальнонаціональну мету держави в особливих умовах відповідних територій, повинні містити компоненти підтримки самоосвітньої діяльності населення та державних службовців зокрема [Там же]. На початку статті вже йшлося про те, що найдинамічнішим економічним сектором європейської економіки останніх років є креативна індустрія, яка розвивається за рахунок упровадження стратегій освіти впродовж життя, що, у свою чергу, базується на самоосвіті людини. Отже, динамічність розвитку регіонів і його економічна перспективність залежить від людського фактору, здатності до адаптації до нових умов, переробляти інформацію в знання, самовдосконалюватися та своєю діяльністю вдосконалювати оточуюче середовище.

Зазначимо, що завдання самоосвіти в системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців також стосується і працівників органів публічної влади. На регіональному рівні полягає у такому:

- підтримка високого професійного рівня державних службовців і працівників органів публічної влади;

- попередження професійної деградації державних службовців і працівників органів публічної влади (у тому числі, невідповідності підготовки умовам, що динамічно розвиваються, швидке застарівання знань тощо);

- забезпечення максимального розкриття та використання людського ресурсу у професійній діяльності державних службовців і працівників органів публічної влади;

- як форма здійснення навчання забезпечення належної якості інституалізованої освіти (підготовка у ВНЗ і періодичне курсове навчання, забезпечення наступності між ними) державних службовців і працівників органів публічної влади;

- повноцінне та науково обгрунтоване застосування в реалізації програм дистанційної освіти;

– професійне й особисте самовдосконалення, що дозволяє досягти високого загальнокультурного рівня, професійної компетентності, підвищення результативності діяльності за посадою, досягнення професійної майстерності і творчого ставлення до справи.

У сукупності реалізація кожного завдання веде до підвищення якості державної служби в цілому. З іншого боку, на сучасному етапі розвитку державної служби існує низка проблем, що перешкоджає успішному здійсненню державними службовцями самоосвіти. Серед них основними можна назвати: слабку врегульованість питань самоосвіти поза навчального процесу; відсутність методичної бази для самостійної освітньої діяльності державних службовців за напрямами мінімальних стандартів знань (єдиного для всієї державу мінімального стандарту знань для державних службовців за напрямами діяльності та посадами); стихійність здійснення самоосвіти в сучасних умовах, відсутність системи для створення умов для самоосвіти; відсутність наступності між інституціалізованою освітою та самоосвітою на робочому місці; відсутність компетентності самоосвітньої діяльності у державних службовців; відсутність звички до самоосвітньої діяльності; низька мотивація до самоосвіти; різний стан матеріально-технічної бази, яка необхідна для здійснення самоосвіти.

Для вирішення вищезначених проблем на регіональному рівні можуть бути застосовані такі шляхи.

Слабка врегульованість питань самоосвіти поза навчального процесу вирішується через створення організаційних і правових умов для існування різноманітних програм і навчальних планів у контексті забезпечення безперервної освіти, а також прийняття регіональних нормативно-правових актів, які б врегульовували питання організації та стимулювання самоосвіти.

Відсутність методичної бази для самостійної освітньої діяльності державних службовців за напрямами мінімальних стандартів знань, а також стихійність здійснення самоосвіти можна подолати через розробку Національною академією державного управління при Президентові України та регіональними інститутами програм самоосвіти для різних органів державної та публічної влади регіону з урахуванням їх завдань та специфіки роботи, здійснення такого співробітництва постійно, а не ситуативно, створення електронного ресурсу з різноманітними програмами для самоосвіти, а також можливість перевірити свої знання он-лайн.

Відсутність наступності між інституціалізованою освітою та самоосвітою на робочому місці є однією з проблем, яка потребує найбільшої уваги та варіативності рішень. Наприклад, створення електронного ресурсу, де вже після курсового навчання можна оновити знання, періодичний дистанційний контроль знань, упровадження практики проведення семінарів-звітів на місцях після курсового навчання тощо.

Відсутність компетентності самоосвітньої діяльності можна подолати через запровадження в інституціалізованій освіті навчального курсу з здійснення самоосвіти, де б викладалися науково обґрунтовані методики здійснення

самоосвіти на робочому місці, а також (особливо для середньої та вищої ланок) організація самоосвіти в колективі, в організації чи на підприємстві.

У свою чергу звичку до самоосвітньої діяльності можна сформуванати (якщо вона не була сформована в дитинстві), але це процес довготривалий і комплексний. Повинен починатися з першого курсу ВНЗ та підтримуватися впродовж всієї професійної діяльності. А не тільки на періодичному курсовому навчанні, повинні проводитися роз'яснення керівникам підрозділів змісту та практичного значення самоосвіти, проводяться інтерактивних конференцій, кругли столи, обговорення, конкурси тощо на робочому місці.

Низька мотивація до самоосвіти є питанням скоріше особистісно значущим ніж проблемою регулювання. Але стимулювати людину до самоосвіти в межах професійної діяльності можливо, наприклад ефективним могла б бути розробка механізмів стимулювання для здійснення державними службовцями безперервної освіти (пряма залежність службового просування, матеріального забезпечення та атестації державного службовця з результатами його самоосвіти), застосування заходів демотивації в разі невиконання обов'язкових вимог до здійснення освітньої та самоосвітньої діяльності тощо.

Стан матеріально-технічної бази, яка необхідна для здійснення самоосвіти, потребує покращання, основними напрямками є забезпечення вільного доступу до джерел інформації через інтернет, комп'ютеризація, забезпечення технічного обладнання для семінарів, конференцій інших комунікативних заходів.

Як висновок зазначимо, що успішна реалізація державної політики на всіх рівнях, зокрема регіональному, залежить від тих, хто її впроваджує, до видів діяльності, які від них вимагаються. Одним з дієвих ресурсів готовності та спроможності державних службовців до впровадження державної політики на регіональному рівні є їх самоосвіта за визначеними на загальнодержавному рівні напрямами. До перспективних напрямів подальшого дослідження у даному напрямку можна віднести: визначення особливостей самоосвіти державних службовців і працівників органів місцевого самоврядування, розробка методичного забезпечення та програм самоосвіти для органів державної та публічної влади різних регіонів з урахуванням їх завдань і специфіки діяльності, розробка засад і механізмів подолання відсутності наступності між інституціалізованою освітою та самоосвітою на робочому місці тощо.

#### Література:

1. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. М. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.

2. FPTLV. – Режим доступу : [http://www.vae.gouv.fr/\\_pdf/fonct\\_publ/loi2007\\_148.pdf](http://www.vae.gouv.fr/_pdf/fonct_publ/loi2007_148.pdf).