

DOI: [10.32702/2307-2156-2019.1.31](https://doi.org/10.32702/2307-2156-2019.1.31)

УДК 351

О. О. Акімов,
к. держ. упр., доцент, Заслужений економіст України,
начальник відділу правового забезпечення, Національна служба посередництва і примирення
ORCID: 0000-0002-9557-2276

ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ТА ПЕРСПЕКТИВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ФОРМУВАННІ ПАРАДИГМИ СИСТЕМОГЕНЕЗУ ДЕРЖАВНО- УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

O. Akimov,
PhD in Public Administration, Associate professor, Honored Economist of Ukraine,
Head of the legal department, National Mediation and Conciliation Service

STUDY OF THE ROLE AND PERSPECTIVES OF VOCATIONAL TRAINING OF CIVIL SERVANTS IN THE FORMATION OF THE PARADIGM OF SYSTEMOGENESIS OF PUBLIC ADMINISTRATION

У статті здійснено дослідження ролі та перспектив професійного навчання державних службовців у формуванні парадигми системогенезу державно-управлінської діяльності. Проаналізовано навчальні програми професійного навчання, теоретичні та інституційні передумови застосування системогенезного підходу до державно-управлінської діяльності, при навчанні державних службовців.

Необхідність аналізу навчальних програм підготовки державних службовців, усебічного вивчення основ готовності до професійної діяльності державних службовців різних категорій. Адже професійне навчання має інтегративний характер та охоплює функціональну, емоційну та особистісну взаємозалежні та взаємозумовлені підструктури. Крім того професійне навчання державних службовців є одним із важливих напрямів у системі кадрового забезпечення державного управління високоефективними та компетентними кадрами. Це зумовлено тим, що система підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців не відповідає сучасним вимогам до якості та змісту освіти, недосконалий механізм визначення потреб державних службовців у професійному навчанні, який не забезпечує зв'язок між системою підготовки та практикою державного управління.

Щодо напрямку дослідження ролі та перспектив професійного навчання державних службовців у формуванні парадигми системогенезу державно-управлінської діяльності запропоновано розкрити професіоналізацію загалом державної служби, професійну компетентність державних службовців, формування специфічного комплексу функцій і професійних стандартів; інституціоналізацію трудових відносин у сфері державної служби; розвиток інститутів індивідуальної професіоналізації тощо.

Виявлено проблемні питання перспектив професійного навчання державних службовців у формуванні парадигми системогенезу державно-управлінської діяльності у гносеологічному аспекті. Запропоновано можливості застосування окремих методів дослідження

професійного навчання у формуванні державно-управлінської діяльності як системного утворення.

The article studies the role and prospects of vocational training for civil servants in the context of the formation of a paradigm of the systemogenesis of public administration. The study programs of vocational training, theoretical and institutional prerequisites for the application of the systemogenetic approach to public administration, in the training of public servants are analyzed.

So, today, the problem of the need to analyze the training programs for civil servants and to comprehensively study the basics of readiness for professional activities of civil servants of various categories is actualized. After all, vocational training is integrative in nature and encompasses functional, emotional, and personal interconnection and inter-entrainment of the substructure. In addition, the professional training of civil servants is one of the important areas in the staffing system of public administration of highly efficient and competent personnel. This is due to the fact that the system of training, retraining, specialization and advanced training of civil servants does not meet modern requirements for the quality and content of education, the imperfect mechanism for determining the needs of civil servants in vocational training does not provide a link between the training system and public administration practice.

Regarding the direction of the study of the role and prospects of professional training of civil servants in the formation of a paradigm of the systemogenesis of public administration, it is proposed to disclose the professionalization of the civil service as a whole, the professional competence of civil servants, the formation of a specific set of functions and professional standards; institutionalization of labor relations in the field of public service; development of institutions of individual professionalization and the like.

Also, the article identifies and discloses the problematic issues of the prospects for professional training of civil servants in the context of the formation of a paradigm of the systemogenesis of public administration in the epistemological aspect. The possibilities of applying individual research methods of vocational training in the formation of public administration as a system of education are proposed.

Ключові слова: *державно-управлінська діяльність, тенденції розвитку, системогенез, публічне управління, професійне навчання, державне управління, державна служба.*

Key words: *public administration, development trends, systemogenesis, public administration, professional education, state governance, public service.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ.

Державно-управлінська діяльність багатогранна за своїми проявами. Її основними рушіями є людські ресурси, інституції, знання, інформація, технічні засоби, які утворюють складне системне утворення. Без сумніву, таке складне системне утворення не може перебувати у статичному стані, тому йому притаманні розвиток, еволюційні зміни, професійне навчання, дослідження яких виявить напрями ефективного здійснення державного управління. У системогенезі державно-управлінської діяльності державно-службова діяльність виступає як системне явище та передбачає наступні її види – правозахисна, аналітична, бюджетно-фінансова, організаційно-управлінська, соціально-терапевтична, консультативно-педагогічна, інформаційно-комунікаційна. Систематизацію державно-управлінської діяльності доцільно розглядати в контексті таких формуючих чинників як: правові чинники; функціональні чинники; організаційні чинники; інституційні чинники; компетентнісні чинники; мотиваційні чинники; психологічні чинники.

Таким чином, проблема розкриття ролі та перспектив професійного навчання державних службовців у формуванні парадигми системогенезу державно-управлінської діяльності, порядку організації органів державної влади обумовлена: відсутністю концептуальних засад системогенезного розвитку державно-управлінської діяльності

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ.

Розвиток основних теоретичних положень щодо основних складових публічного управління як системного утворення характеризують сутність та зміст поняття системогенезу як еволюційного рушія їх функціонування. Проблеми державно-управлінської діяльності розглядаються з використанням як наукових праць вчених-адміністративістів, так і представників науки управління, конституційного, трудового, інших галузей права.

Дослідники приділяють увагу різним поняттям, які формують цілісне утворення державно-управлінської діяльності. Проблематиці залучення системного підходу до проблем функціонування та розвитку державної служби та її складових присвячено праці вітчизняних дослідників: О. В. Антонової, В. В. Баштанника, С. А. Дубенко, В. Ю. Захарченка, С. В. Загороднюка, Н. А. Липовської, В. Я. Малиновського, Т. В. Мотренка, В. М. Олуйка, Т. І. Пахомової, Л. А. Пашко, М. І. Рудакевич, А. С. Сіцинського, С. М. Серьогіна, Ю. П. Сурміна та ін. Теоретичною основою та аналізом практики реалізації основних аспектів державно-службової діяльності займалися такі вчені як, В. Б. Авер'янов, Г. В. Атаманчук, Л. Р. Біла, К. С. Бельський, Т. В. Мотренко, В. Ф. Опришко, Р. С. Павловський, І. М. Пахомов, О. В. Петришин, Г. І. Петров, О. П. Рябченко, Ю. С. Шемшученко, М. К. Якимчук та ін. Проблемою організації навчання та підготовки державних службовців займалися такі вчені: В. Авер'янов, Д. Бахрах, Ю. Битяк, Л. Біла-Тіунова, С. Ківалов, І. Пахомов, Т. Кагановська, А. Оболонський, І. Задоя та багато інших, проте до сьогодні в Україні не сформовано відповідної відкритої ефективної та професійної системи навчання і підготовки державних службовців.

Питання формування та реалізації інституційності суб'єктів здійснення державно-управлінської діяльності розкриті у працях сучасних дослідників вітчизняної науки – В. Авер'янова, Е. Афоніна, С. Вирового, І. Грицяка, В. Малиновського, О. Оболенського, Г. Ситника та ін.; закордонної науки - В. Парсонса, Г. Колбеча, А. Сміта, Дж. Мілла, В. Данна, Л. Пала, П. Брауна, Л. Ганна та ін. Проблематика дослідження ролі та перспектив професійного навчання державних службовців у формуванні парадигми системогенезу виявлена і до окремих елементів державно-управлінської діяльності. До прикладу складним та багатоаспектним є поняття посади державної служби, яке за своїм змістом, наповненням, характеристиками, місцем у системі державної служби та іншими особливостями вчені розкривають за допомогою різноманітних методологічних підходів при цьому акцентуючі увагу на перспективі професійного навчання державних службовців. Дослідниками визначено на основі аналізу історичної традиції процесу становлення і функціонування систем державного управління, принципи взаємодії складових такої системи та їх взаємозалежності, що дозволяє розкрити етапи розвитку державного управління, дослідити роль та перспективи професійного навчання державних службовців та виявити системогенезний аспект його функціонування. У процесі становлення державності й формування сучасної державної служби в Україні науковий аналіз зарубіжної практики реформування системи професійної освіти державних службовців стає винятково актуальним, набуває значного наукового та практичного інтересу, особливо з погляду дослідження можливостей адаптації цього досвіду до соціально-політичних умов України з урахуванням національних особливостей.

НЕВИРШЕНІ РАНІШЕ ЧАСТИНИ ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ.

Загальною проблемою залишаються дослідження ролі та перспектив професійного навчання державних службовців у формуванні парадигми системогенезу державно-управлінської діяльності. Адже процеси оновлення системи державного управління, зокрема модернізації державної служби України, що відбуваються на сучасному етапі державотворення, ставлять нові вимоги до професійних та особистісних якостей державних службовців, рівня їх професіоналізму та компетентності. Тому питання вдосконалення діючої нині системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців в Україні, перетворення її на сучасну безперервну професійну освіту фахівців галузі державного управління набуває особливого значення. Частинами цієї загальної проблеми, які потребують вирішення, є вибір формуючих критеріїв у державно-управлінській діяльності, взаємозв'язки складових елементів державно-управлінської діяльності при навчанні, формування визначальних факторів розвитку професійної діяльності державних службовців та органів державної влади. Необхідність розв'язання цієї проблеми зумовлює актуальність вивчення вітчизняного і зарубіжного досвіду реформування системи професійного навчання державних службовців. Особливого значення для України набуває дослідження практики реформування і модернізації систем професійної освіти державних службовців. Формування концепту системогенезу державно-управлінської діяльності дозволяє систематизувати складові системи державно-управлінської діяльності, виявити їх особливості, встановити взаємозв'язки, розкрити розвиток, підвищувати ефективність державно-управлінської діяльності при проведенні навчання державних службовців

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Мета даної статті – обґрунтування ролі та перспектив професійного навчання державних службовців у формуванні парадигми системогенезу державно-управлінської діяльності. *Об'єктом даного дослідження* є державно-управлінська діяльність. *Предметом дослідження* є виявлення перспектив професійного навчання державних службовців у формуванні парадигми системогенезу державно-управлінської діяльності.

Для цього поставлені такі завдання: а) виявити тенденції та перспективи професійного навчання державних службовців у формуванні парадигми системогенезу державно-управлінської діяльності; б) при навчанні державних службовців виявити передумови застосування системогенезного підходу до державно-управлінської діяльності; в) виявити проблеми формування системогенезного підходу до здійснення державно-управлінської діяльності у гносеологічному аспекті; г) окреслити методологічні проблеми дослідження та можливості застосування окремих методів професійного навчання державних службовців до системогенезного підходу державно-управлінської діяльності.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБґРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Розвиток системи професійного навчання державних службовців тісно пов'язаний із формуванням якісно нової системи державної служби в Україні, яка здійснює інтеграцію у європейське співтовариство.

Сьогодні фактично всі питання організації функціонування державної служби пов'язані із якісним підвищенням професіоналізму державних службовців та рівнем їхньої освіти, яка, своєю чергою, пов'язана із розвитком системи професійної підготовки. Мета професійного навчання державних службовців – забезпечити високий рівень ефективності, набуття та вдосконалення їхніх професійних знань, умінь та навичок, що забезпечує відповідний рівень їхньої професійної кваліфікації для професійної діяльності.

Роль професійного навчання державних службовців у системогенезі державно-управлінської діяльності безумовно вагомим. Адже передумови розвитку особистості державного управлінця мають дуальний характер, оскільки, з одного боку, охоплюють визначення кола, змісту й характеру вимог державного сектору, а з іншого – передбачають наявність відповідних професійних, психолого-педагогічних, соціальних і навчальних умов. У свою чергу вимоги щодо розвитку ефективного державного управління, формуючи завдання для різних ієрархічних рівнів державного управління і конкретизуючи перелік професійно-особистісних умінь та навичок необхідних для їх виконання, стають фактором розвитку фахівця.

Таким чином умови розвиваючого процесу сприяють професійному, освітньому й культурному росту державного службовця. Системний характер процесів професійного розвитку державних службовців найкраще забезпечується системою професійного навчання державних службовців. А обґрунтоване й раціональне поєднання умов розвитку та вимог щодо його зорієнтованості й суті стимулює еволюційний розвиток особистості управлінця державного органу у тісному зв'язку з системогенезними процесами.

Так, потреба у самовдосконаленні виникає тоді, коли на орган державної влади і, водночас на державного службовця покладаються вперше нові функції або завдання щодо реалізації заходів, планів дій і програм [1]. Зазначене потребує від виконавців розвитку якостей, спрямованих на задоволення духовних потреб, що кореспондують із професійними цінностями; підвищення культурно-освітнього рівня у відповідності до високого професійного виміру [2].

Вимога щодо демократизації суспільно-політичного життя й розбудови громадянського суспільства в Україні зумовлює розширення участі громадськості в процесах прийняття рішень і загострюється потреба в розвитку комунікативних умінь та навичок державного службовця в площині ведення діалогу з громадянами, спілкування на широкий загал, упередження та розв'язання конфліктів, ведення переговорів й досягнення домовленостей.

Окрім цього з розвитком інформаційних технологій у спілкування привноситься специфіка, пов'язана реалізацією комунікації, опосередкованої електронними засобами, а саме: електронна пошта, мобільний зв'язок, «скайп», «ай-сі-кю», відео- або інтернет-конференція. За цих умов потреба в навчанні задовольняється переважно як частина повсякденної робочої практики з допомогою колег по роботі, колективів структурних підрозділів державного органу або їх керівників.

Оскільки самовдосконалення має свої обмеження – наявність суб'єктивного підходу до вибору напрямів, шляхів і засобів удосконалення, відсутність комплексності, обмеженість особистих мотивів і стимулів, то актуалізується потреба в професійному навчанні. Важливість задоволення цієї потреби пояснюється вимогами щодо вдосконалення системи державного управління. Виконання цього важливого завдання під силу висококваліфікованим фахівцям і професіоналам з міждисциплінарною освітою.

Зрозуміло, що отримати таку освіту можна в спеціалізованому навчальному закладі з відповідними програмами, наприклад Національній академії державного управління при Президенті України та її регіональних інститутах. Актуальним є професійний розвиток відповідно до потреб євроінтеграційних процесів. Безпосередньо про наявність потреби в організованому й керованому навчанні за європейськими зорієнтованими програмами й курсами свідчить розрив між реалізованою професійною компетенцією державного службовця та євроінтеграційними вимогами. Останні охоплюють преференцію євроінтеграційного вектора у внутрішній та зовнішній політиці, що означає прагнення жити в просторі європейських цінностей; взаємодоповнюваність ринкової та соціальної складової в економіці, що забезпечується непорушністю права власності та свободи підприємництва тощо [3]. Частковий перелік завдань не знижує їх вагомості, а, навпаки, свідчить про необхідність комплексного підходу до зменшення розриву між європейськи зорієнтованими вимогами й особистісними компетентностями державного службовця в рамках навчання [4].

Виникнення потреби в підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації державного службовця – учасника євроінтеграційних процесів викликає тоді, «коли їм необхідна допомога для здійснення певних змін у роботі в межах графіка й відповідно до необхідних стандартів центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування» [1]. Така потреба надзвичайно загострюється за умови наближення вітчизняних стандартів державного управління до європейських. В цих умовах перед кожним рівнем державно-управлінської ієрархії ставляться певні завдання, на основі яких формуються вимоги до професійно-особистісних якостей державного службовця. Тому реалізація потреби в підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації пов'язана з підвищенням ефективності й компетентності державних управлінців шляхом розвитку здібностей визначати проблему, розробляти й ухвалювати компромісні рішення, досягати загальної згоди, проводити консультації й переговори. Специфіка розвиваючого процесу у форматі підвищення кваліфікації визначається: необхідністю формування програм та курсів відповідно до кола проблем, які вирішуватиме державний службовець; певними термінами, відведеними для отримання знань й практичного відпрацювання відповідних умінь та навичок. Окрім зазначеного важливим є психологічний супровід розвитку особистості державного службовця в системі професійної освіти. Адже європейська інтеграція як важлива складова й, одночасно, характеристика культурно-цивілізаційної системи значно впливає як на окремого громадянина, так і на всю спільноту. Це проявляється у зміні соціальної реальності через виникнення нових соціальних ролей, нових видів діяльності і групових норм, а також шляхом появи великої кількості

невизначених соціальних ситуацій, внаслідок яких особа часто взагалі не має визначених приписів щодо мети й результатів своєї діяльності [5].

У системогенезному вимірі професійної діяльності ефективність його дії на безпосереднього державного службовця потрібно визначати теж комплексно, враховуючи усі його складові. Ефективність розвиваючого процесу значною мірою залежить від його спрямування. При цьому слід враховувати зміну навчальної парадигми: від інформативної до розвивальної [6]. Внаслідок навчально-освітніх парадигмальних змін розвиток особистості державного службовця пов'язаний з вирішенням нових завдань (В. Кремень):

- формування «інтеграційної» свідомості в частині розуміння особистої важливості в процесах зближення з країнами Європейського Союзу;
- формування або активізація психологічної установки на навчання упродовж процесу життєдіяльності;
- оволодіння сучасними технологіями навчання та освоєння знань;
- набуття або вдосконалення умінь та навичок з реалізації теоретичних знань у професійній діяльності;
- формування у державного службовця інноваційного типу дій та мислення;
- раціональне співвідношення теоретичної і практичної складових у навчанні й освіті;
- підготовка професіоналів, здатних функціонувати в глобальному життєвому та професійному (як реальному, так і віртуальному) просторі. За цих умов вбачається актуальним збереження відчуття патріотизму, ідентифікації себе як громадянина держави Україна [7].

Незбалансованість фундаментальної підготовки і спеціалізації у підготовці державних службовців може детермінувати спрощений підхід до підготовки фахівців. Фундаментальні знання у вигляді інформаційного дерева як системи знань, фактів та зв'язків між ними є основою для розвитку особистості, оскільки вони допомагають усвідомити необхідність професійного та особистісного удосконалення, визначити адекватні цілі, слугують джерелом додаткової мотивації і задоволення потреб у самовизначенні та самореалізації. Звідси виникає необхідність у глибокій і різносторонній теоретичній підготовці державного службовця, оскільки саме на основі теоретичних знань він зможе переорієнтуватися на нові види діяльності [4; 8].

Система підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців – це цілеспрямована й чітко організована сукупність елементів (кожен із яких є правовим інститутом та складною підсистемою), вся діяльність яких спрямована на досягнення єдиної мети – забезпечення державних органів необхідною кількістю високопрофесійних і всебічно підготовлених кадрів державних службовців, що володіють сучасними науковими знаннями, навичками й уміннями й здатні до ефективного здійснення цілей і функцій правової держави у своїй практичній діяльності [16].

У системогенезному аспекті використання діяльнісного підходу у розвитку психологічної готовності передбачає розгляд навчання як структуру дій, яка має співвідпорядковані цілі. Інакше кажучи зміст навчання фахівців як сукупність дій – складових навчання не зводиться лише до засвоєння навчального матеріалу. Тобто слід чітко розмежовувати діяльність в рамках навчання та різновиди діяльності, які засвоюються під час навчального процесу.

За цих умов активізується роль викладача як суб'єкта навчання, оскільки саме від нього залежить кількість і якість засвоєного матеріалу слухачем як об'єктом навчання. Тому і методи навчання повинні розрізнятися не стільки за особливістю передачі інформації (словесна, наочна, практична), скільки за особливістю формуючої діяльності (або її специфічних підструктур), які обумовлюють виконання і викладачем, і слухачем специфічних систем дій.

За цих умов актуалізуються методи активного навчання, які, будучи в багатьох рисах схожими на інші методи, відрізняються нетрадиційною технологією навчального процесу [9]:

- активізують мислення, і ця активність залишається надовго, спонукаючи, в силу навчальної ситуації, самостійно приймати творчі за змістом, емоційно забарвлені і мотиваційно виправдані рішення, розвиває партнерські відносини;

- підвищують результативність навчання не за рахунок збільшення об'ємів інформації, а за рахунок глибини й швидкості її переробки;

- забезпечують стабільно високі результати навчання і виховання при мінімальних зусиллях студентів.

Системогенез професійної діяльності державного службовця значною мірою залежить від розвитку здібностей державного службовця, його потреб та інтересів. Здібності перебувають у тісному взаємозв'язку з потребами, більше того, вкупі із схильностями, нахилами, бажаннями й прагненнями здібності детермінують ті чи інші потреби. Останні слугують джерелом соціально-психологічної активності державного службовця, відображають його стан і рівень розвитку. Здібності й потреби особистості поєднуються в діалектично суперечливу пару, оскільки «реалізація здібностей призводить до задоволення потреб і, навпаки, потреби адекватно реагують на розвиток здібностей» [10].

У контексті формування системогенезу професійної діяльності державного службовця доцільно говорити про здібності державного службовця як професійно зорієнтовані діяльнісні потреби, та потреби як цілеспрямовані здібності для самооцінки, управління психоемоційним станом, прийняття рішень, спілкування й самостійного мислення.

Виходячи з необхідності врахування потреб та інтересів, використання стимулів і мотивів у розвиваючому процесі, доцільно звернутися до феномену «внутрішньої позиції» (Л. Божович) [11].

Під внутрішньою позицією розуміється система реально діючих мотивів особистості у відношенні до оточуючого середовища або його певної сфери, самоусвідомлення та відношення до себе у контексті оточуючої дійсності. У площині зорієнтованості розвитку особистості державного службовця на системогенезну складову

це означатиме, що первинними у відношенні до розвиваючого процесу виступатимуть не вимоги національної системи державного управління, українського суспільства.

Фактором особистісного розвитку державного управлінця слугуватиме наявність внутрішніх конкретних і дієвих мотивів та стимулів до реалізації державної політики. Первинність внутрішніх мотивів і стимулів в активній роботі над собою, приведення внутрішньої системи координат і цінностей у відповідність до позитивних і конструктивних професійно зорієнтованих норм і правил спричинена єдністю мотиваційного, афективного та когнітивного компонентів.

Важливість фактора внутрішньої позиції зумовлена його індивідуальною природою, тому що вона не може нав'язатися державному службовцю зовнішнім середовищем чи найближчим оточенням. Внутрішня позиція фахівця є свідомим вибором свого місця в житті і професійній діяльності, зумовленого внутрішніми й опосередкованими зовнішніми мотивами.

Це особистісне утворення відноситься до державного службовця в цілому і, в процесі його життєдіяльності, зазнає низки якісних змін. Обираючи напрям професійної діяльності, він не лише визначається з напрямом роботи, а й розвиває внутрішню позицію професіонала.

Таким чином відбувається додаткове професійне самовизначення державного службовця, що спричиняє трансформацію системи мотивації, змінюється ставлення державного управлінця до виконання своїх службово-посадових обов'язків та до самого себе як до суб'єкта активізації цих процесів [2].

З огляду на викладене доцільно згадати тезу С. Рубінштейна щодо ролі внутрішньої позиції як внутрішньої умови, через яку переломлюється вплив зовнішнього середовища. Важливим є те, що професійне самовизначення має кілька аспектів, які зумовлені віком, досвідом, освітою, мотивами, життєвими й професійними цілями державного службовця.

Тобто його внутрішня позиція може як формуватися вперше, так і коригуватися у процесі взаємодії із національними інституціями, в системі державної служби та під час навчання в системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. І від того, який характер – розвиваючий чи формуючий – матиме навчання, значною мірою залежатиме чіткість, конкретність й адекватність внутрішньої позиції державного службовця відносно професійних процесів, бачення своєї участі і, як наслідок, визначення особистісно-професійної ролі й місця в них. Специфіка розвитку дорослої людини та імперативний характер завдань з реалізації аходів дещо змінюють і послідовність стадій формування внутрішньої позиції державного службовця. Якщо, за твердженням С. Рубінштейна, в юнацькому віці стадії вибору професії співвідносяться як «хочу» – «можу» – «треба», то в системі державної служби першочергово актуалізується стадія «треба» [11]. Якщо внутрішня позиція знаходиться під впливом імперативу «треба», то на практиці це означає перехід від створення умов і мотивації для розвитку особистості державного службовця до штучного втручання у процес його саморозвитку й професійного визначення.

Тобто знання цих стадій є необхідним для формування системи мотивації і, з її допомогою, організації методологічно правильного розвиваючого процесу, який передбачав би також використання стадій «хочу» й «можу». Трансформація вказаних етапів в особисту психологічну установку державного управлінця сприяють активізації його творчих здібностей, допомагають співвіднести власний потенціал з професійними цілями.

Узагальнюючи, зазначимо, що формування та розвиток особистості державного службовця відбувається за наявності багатьох формуючих факторів, основними з яких є професійне навчання, мотивація, особистісні характеристики, інтереси тощо. З'ясовано, що професійний розвиток неможливий без здійснення професійного навчання, набуття знань, вмінь навичок, тобто основних складових компетентностей на професійній ниві.

Визначено, що передумови розвитку особистості державного управлінця мають дуальний характер, адже охоплюють визначення кола, змісту й характеру вимог державного сектору, а з іншого – передбачають наявність відповідних професійних, психолого-педагогічних, соціальних і навчальних умов [12].

Системогенез професійної діяльності державних службовців сприяє професійному, освітньому й культурному росту державного службовця, а вимоги щодо професійного зростання слугують фактором розвиваючого процесу. Основою професійного розвитку державного службовця є його внутрішня позиція як система реально діючих мотивів по відношенню до професійної діяльності, самоусвідомлення та відношення до себе у контексті державного управління.

ВИСНОВКИ З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ЦЬОМУ НАПРЯМІ

На підставі здійсненого дослідження відповідно до поставлених мети та завдань можна зробити такі висновки:

Умови розвиваючого процесу сприяють професійному, освітньому й культурному росту державного службовця. Системний характер процесів професійного розвитку державних службовців найкраще забезпечується системою професійного навчання державних службовців. А обґрунтоване й раціональне поєднання умов розвитку та вимог щодо його зорієнтованості й суті стимулює еволюційний розвиток особистості управлінця державного органу у тісному зв'язку з системогенезними процесами.

З'ясовано, що системогенез професійної діяльності державного службовця значною мірою залежить від розвитку здібностей державного службовця, його потреб та інтересів. Здібності перебувають у тісному взаємозв'язку з потребами, більше того, разом із схильностями, нахилами, бажаннями й прагненнями здібності детермінують ті чи інші потреби. Останні слугують джерелом соціально-психологічної активності державного службовця, відображають його стан і рівень розвитку.

Визначено, що удосконалення оцінювання компетентностей державних службовців є процесом

динамічним та еволюційним як для кожної окремої системи державної служби, так і в міжнаціональному контексті розвитку публічного управління. Концепт системогенезу державно-управлінської діяльності нерозривно пов'язаний з підготовкою, перепідготовкою, навчанням державних службовців, а, отже, і відповідно з оцінюванням їх діяльності. Оцінка професійної діяльності є передумовою для розвитку навчальних програм, тренінгів, семінарів тощо, функціонального та компетентнісного наповнення посад державних службовців, формування кар'єрного зростання службовців. Визначено вплив оцінювання компетентнісної складової на системогенез державно-управлінської діяльності, який проявляється в таких основних напрямках:

– функціонально-компетенційному (оскільки окреслює функції посад державних службовців, виявляє компетенції, визначає напрями діяльності, актуалізовує повноваження, окреслює заохочення, гарантії, відповідальність)

– компетентнісному (сприяє формуванню та розвитку вмінь, навичок, особистісних якостей; визначає рівень професійної компетентності; виявляє потреби компетентнісних аспектів у професійній діяльності; сприяє розвитку професійних навчальних програм);

– структурно-організаційному (дозволяє виявити структурні зміни у повноваженнях, організаційній структурі, виявляє деструктивні зміни у розподілі повноважень, сприяє змістовому наповненню посади).

Література.

1. Теоретико-методологічне обґрунтування і методика вивчення потреби в навчанні державно-управлінських кадрів з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України: монографія / В. Г. Понеділко, О. М. Хмелевська, Ю. О. Молчанова : За заг. ред. В. І. Лугового, В. Г. Понеділко. – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – 84 с.

2. Акімов О. О. Професійна діяльність державних службовців в умовах євроінтеграції України: питання формування психологічної готовності : монографія / О. О. Акімов. – Київ : Центр учбової літератури, 2014. – 176 с.

3. Основи європейської та євроатлантичної інтеграції України : навч. посіб. /В. В. Говоруха, В. Г. Бульба, Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. академіка НАН України, д-ра.техн.наук В. П. Горбуліна. – К. : ДП “Євроатлантикінформ”, 2006. – 416 с.

4. Акімов О. О. Аналіз навчальних програм професійної підготовки державних службовців в умовах євроінтеграції / О. Акімов // Науково-виробничий журнал Класичного приватного університету. – 2009. – № 3. – С. 175–160. – (Серія “ Держава та регіони”).

5. Біла книга національної освіти України /Т. Ф. Алексеєнко, В. М. Аніщенко, Г. О. Балл [та ін.] ; за заг. ред. акад. В. Г. Кременя ; НАПН України. вид. 3 – е. – К. : Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2011. – 342 с.

6. Протасова Н. Г. Теоретичні основи навчання державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації : навч. – метод. посіб. / Н. Г. Протасова – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 160 с.

7. Кремень В. Г. Формування особистості професіонала в контексті вимог ХХІ століття / В. Г. Кремень // Педагогічний процес: Теорія і практика педагогічної психології : – зб. наук. пр. – К., 2005. – Вип. 3. – С. 10–20.

8. Акімов О. О. Аналіз навчально-методичного забезпечення підготовки державних службовців з питань європейської інтеграції в Україні / О. О. Акімов // Демократичне врядування: наука, освіта, практика : [матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 29 трав. 2009 р.) : у 4 т. / за заг. ред. В. П. Приходька, С. В. Загороднюка]. – К. : НАДУ, 2009. – Т. 4. – С. 92–94.

9. Мухина С. А. Современные инновационные технологии обучения. / С. А. Мухина, А. А. Соловьёва – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2008. – 360 с.

10. Клепиков О. І. Творчі резерви особи (Курс практичної філософії). / О. І. Клепиков, І. Т. Кучерявий– К.: Вища школа, 1995. – 163 с.

11. Лукина В. С. Исследование мотивации профессионального развития / В. С. Лукина // Вопросы психологии. –2004. – № 5. – С. 25–32.

12. Клименко І.В. Сучасні моделі компетенцій державних службовців : монографія / І. В. Клименко, О.О. Акімов, Е.А. Афонін. – Київ : Центр учбової літератури, 2016. – 176 с.

13. Акімов О.О. Психологічні аспекти проявів корупції в державному управлінні / О.О. Акімов // *Державне управління: теорія та практика*. – 2014. – № 1. – С. 181–188.

14. Акімов О.О. Концепт системогенезу професійної діяльності державних службовців / О. О. Акімов // *Інвестиції: практика та досвід*. – 2018. – № 23. – С. 133 – 138.

15. Акімов О.О. Функціональні чинники системогенезу професійної діяльності державних службовців. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 24. С. 68–74.

16. Кагановська Т.Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: Монографія. – Х.: Вид-во Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, 2010. – 330 с.

References.

1. Ponedilko, V.G. Khmelevskaya, A.N. and Molchanova, Yu.A. (2005), *Teoretyko-metodolohichne obgruntuvannia i metodyka vyvchennia potreby v navchanni derzhavno-upravlins'kykh kadriv z pytan' ievropejs'koi ta ievroatlantychnoi intehratsii Ukrainy* [Theoretical methodological justification and methodology for studying the need for training government officials on European and Euro-Atlantic integration of Ukraine], Publishing House of NAGU, Kyiv, Ukraine.

2. Akimov, O.O. (2014), *Profesiina diialnist derzhavnykh sluzhbovtziv v umovakh yevrointehratsii Ukrainy: pytannia formuvannia psykholohichnoi hotovnosti* [Professional activity of civil servants in the conditions of European integration of Ukraine: questions of formation of psychological readiness], Tsentri uchbovnoi literatury, Kyiv, Ukraine.
3. Govorukha, V.V., Bulba, V.G. and Surmin, Y.P. (2006), *Osnovy yevropeiskoi ta yevroatlantychnoi intehratsii Ukrainy* [Fundamentals of European and Euro-Atlantic integration of Ukraine], DP "Ievroatlantykinform", Kyiv, Ukraine.
4. Akimov, O.O. (2009), "Analysis of educational programs of professional training of civil servants in terms of European integration", *Naukovo-vyrobnychiy zhurnal Klasychnoho pryvatnoho universytetu*, vol. 3, pp.175-180.
5. Aleksyenko, T. F. Anishchenko, V. M. and Ball, H. O. (2001), *Bila knyha natsionalnoi osvity Ukrainy* [White book of national education of Ukraine], 3d ed., Kyivskiy universytet im Borysa Grinchenka, Kyiv, Ukraine.
6. Protasova, N. H. (2000), *Teoretychni osnovy navchannya derzhavnykh sluzhbovtziv u systemi pidgotovky ta pidvyshchennya kvalifikatsiyi: navch.-metod. posibnyk* [Theoretical basis of training civil servants in the system of training and advanced training: technical and methodical manual], Vyd-vo UADU, Kyiv, Ukraine.
7. Kremin, V.G. (2005), "Formation of the professional's personality in the context of the requirements of the XXI century", *Pedahohichnyi protses: Teoriia i praktyka pedahohichnoi psykholohii*, vol.3, pp.10-20.
8. Akimov, O.O. (2009), "Analysis of educational and methodological support for the training of civil servants on European integration in Ukraine", *Demokratychnye vriaduvannia: nauka, osvita, praktyka: Zbirka dopovidej na Mizhnarodnij ekonomichnij konferentsii* [Democratic governance: science, education, practice: Proceedings of the International Economic Conference], NADU, Kyiv, Ukraine, pp. 92-94.
9. Mukhina, S. A. (2008), *Sovremennye innovacionnye tehnologii obuchenija* [Modern innovative teaching technologies], Moscow, Russia.
10. Klepikov, O. I. and Kucheryaviy, I. T. (1995), *Tvorchi rezervy osoby (Kurs praktychnoi filosofii)* [Creative reserves of an individual (Practical Philosophy Course)], Vyscha shkola, Kyiv, Ukraine.
11. Lukina, V. S. (2004), "Research of motivation for professional development", *Voprosy psikhologii*, vol.5, pp. 25-32.
12. Klymenko, I.V. Akimov, O.O. and Afonin, E.A. (2016), *Suchasni modeli kompetencij derzhavnykh sluzhbovtziv* [Modern models of civil servants' competences], Centr uchbovnoi literatury, Kyiv, Ukraine.
13. Akimov, O.O. (2014), "Psychological aspects of corruption in public administration", *Derzhavne upravlinnia: teoriia ta praktyka*, [Online], vol. 1, pp. 181–188, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2014_1_23 (Accessed 2 Jan 2018).
14. Akimov, O. (2018), "The concept of the system genesis of the professional activities of public servants", *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*, vol. 23, pp. 133–138.
15. Akimov, O. (2018), "Functional factors of the system genesis of the professional activities of civil servants", *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*, vol. 24, pp. 68–74.
16. Kaganowska, T.E. (2010), *Kadrove zabezpechennia derzhavnogo upravlinnia v Ukaraini* [Public administration staff in Ukraine], Vyd-vo Kharkivskiy natsionalnyi universytet imeni V.N. Karazina, Kharkiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 13.01.2019 р.