

Получать образования за рубежом совсем не легкое дело, студентам приходится преодолевать сложный процесс адаптации. Тут возникают определенные проблемы, связанные с пребыванием в незнакомой стране, новыми повседневными реалиями, национальными, культурными и религиозными различиями. Процесс интеграции иностранного студента к новым реалиям, это широкомасштабный процесс, объединяющий в себе психологические, физиологические, социологические, религиозные, культурные и другие начала. Одна из важных задач начального этапа адаптации - изучение студентом языка страны, в которой ему предстоит учиться. Крайне важным здесь выступает вопрос системного выбора материалов по языкознанию, внедрения в обучение инновационных новшеств, причем в этом деле не обходимо учитывать психологическое состояние студентов. Для их скорейшего приобщения очень важно изучение краеведения. Это гарантирует получение иностранным студентам необходимой информации об истории страны, научной и культурной жизни. Объем и характер материалов по краеведению зависит от степени знакомства студента с историей, экономикой, литературой, обычаями и традициями страны в которой они получают образование.

Как показывает современные исследования в этой области, процесс адаптации в силу своей многоаспектности является предметом изучения многих наук. В философии, социологии, политологии, социальной психологии, педагогике, медицине и других науках она определяется как процесс и результат установления взаимоотношений между личностью и социальной средой. В зарубежной литературе проблемы адаптации рассматриваются в контексте индивидуального вхождения представителя иной страны в новую для него культуру. Приоритетными задачами изучения зарубежных исследователей являются общие и специфические проблемы иностранных студентов, в том числе методы использования накопленного опыта по возвращении на родину. В разных публикациях и выступлениях на международных конференциях адаптация иностранных студентов рассматривается в контексте трудностей которые испытывают иностранные студенты в учебном процессе на разных стадиях обучения.

Успешная адаптация иностранных студентов предполагает достижение психологического равновесия на эмоциональном информационно- познавательном, коммуникативном и поведенческом уровнях в кратчайшие сроки, используя наиболее эффективные и целесообразные пути адаптации.

УДК 35.08:346.546 (477)

ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ УКРАЇНСЬКИХ ЧИНОВНИКІВ ЯК СКЛАДОВА РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Примуш Р.Б., Заступник начальника першого відділу досліджень та розслідувань Хмельницького обласного територіального відділення Антимонопольного комітету України

Сучасний етап функціонування Української держави все більше переконує у необхідності серйозного оновлення не лише державної машини, а й кадрового складу державної служби. Саме тому пріоритетом має стати професіоналізація державних службовців. Причому цьому процесу має бути надано статус безперервності, як і професійній освіті чиновників. У цьому немає нічого дивного, адже від якісних показників державних службовців безпосередньо залежить не лише успішність Української держави, а й, і це головне, удосконалення складових соціального буття пересічних українців.

Аналіз сучасних наукових джерел за темою статті свідчить про пріоритетність такого підходу, оскільки нікого з науковців не потрібно переконувати у тому, що якість людських ресурсів, професійно задіяних на державній службі, нині є основним критерієм її ефективності й результативності.

Мета статті полягає у спробі підходу до професіоналізації чиновників як до складової реформування вітчизняної державної служби.

Виклики ХХІ ст., постали перед вітчизняною сферою державного управління та системою державної служби, вимагають ефективнішого розвитку та раціональнішого використання корпусу державних службовців-професіоналів. Особливого значення ця проблема набуває у контексті реформування державної служби, основною метою якого є становлення професійної, високоефективної, стабільної, авторитетної державної служби, здатної відповідати на виклики сьогодення. Без вирішення цієї проблеми запровадження норм та цінностей демократії як основних підвалин подальшого державного розвитку і реального формування повноцінного громадянського суспільства в Україні буде або взагалі неможливим, або може стати фіктивним прикриттям для зовсім інших за змістом та спрямуванням суспільних процесів.

Це може призвести не лише до деморалізації суспільних відносин та формального підходу державних службовців до своєї професійної діяльності та до низького рівня якості надання державних послуг громадянам, але й, і це головне, до підриву авторитету держави в українському суспільстві.

Ми переконані, що становлення професійної державної служби можливе лише за умови максимальної активізації потенціалу людських ресурсів, залучених до професійної діяльності на державній службі.

У зв'язку з цим стає очевидним, що рівень професіоналізму сучасного професіонала у сфері державного управління вимагає радикальної переорієнтації управлінської діяльності на гуманістичну доміную. Саме тому актуальною має бути офіційно визнана проблема "пробудження" творчих сил особистості кожного державного службовця з метою максимального використання людського фактора як головного ресурсу в управлінні.

Професіоналізацію людських ресурсів, професійно задіяних на державній службі, необхідно офіційно визнати передумовою осучаснення діяльності чиновників-професіоналів. Саме постійна увага до професіоналізації та технологізації управлінської праці має стати основою безперервної оптимізації й удосконалення процесу управління людськими ресурсами на державній службі.

Офіційного визнання потребує соціальна значимість управлінської праці з розширенням на практиці "сервісного управління", що має розумітись як інтелектуальне обслуговування апаратом управління колективної праці й життєдіяльності колективу державних службовців як співробітників-однорідців та членів однієї соціальної мікросистеми.

Це – актуальна проблема сьогодення, від успішності вирішення якої залежить як конкурентоспроможність вітчизняної сфери державного управління та ефективність реформування інституту державної служби, так і імідж Української держави не лише серед пересічних українців, а й на міжнародній арені.

За сучасного реформування державної служби України пріоритетності набувають, на нашу думку, саме такі напрями, як:

- Реальна деполітизація вітчизняної сфери державного управління та політична незаангажованість (нейтральність) системи державної служби як запорука унеможливлення необґрунтованих і невинуватих багатотисячних ротаций державних службовців після чергової президентської кампанії.
- Відмова від принципу "посада на державній службі як здобич" і перехід до меритократичного принципу "посада на державній службі як професійна заслуга".
- Визнання професійності та професіоналізму єдиними критеріями для зайняття будь-якої посади.
- Формування атмосфери соціальної згоди та соціального партнерства й співробітництва з метою гармонізації взаємовідносин у форматі "державна – суспільство – особистість" та реального переведення громадян із статусу споживачів державних послуг у статус рівноправних партнерів держави.

Це максимально посилить особистісну складову в професійній діяльності професійно підготовленого корпусу державних службовців, адже демократизація державної служби не лише перетворить кожного державного службовця з об'єкта на суб'єкт професійної діяльності, а й нейтралізує негативний вплив людського фактора у процесі управління людськими ресурсами.

Саме тому модернізацію сфери державного управління та системи державної служби необхідно визнати передумовою безперервної професіоналізації людських ресурсів, професійно задіяних на державній службі.

Її кінцевою метою має стати перетворення:

- державної служби на високоінтелектуальний духовно-культурний сучасний соціальний інститут служіння народу і, як результат, державі;

- морального аспекту служіння на державній службі на імператив діяльності кожного державного службовця-професіонала та функціонування кожного органу державної влади.

Досягнення такої шляхетної мети сприятиме відновленню довіри українців як до органів державної влади усіх рівнів, так і до Української держави в цілому.

Пріоритетною постає нині необхідність розробки на національному рівні продиктованої сьогоденням державної служби та державного управління нової парадигми управлінської теорії. Її підґрунтям має стати змістовне врахування таких елементів, як:

- службовця як головного суб'єкта сфери державного управління і як неповторної творчої особистості з величезним потенціалом саморозвитку та самореалізації;

- професіоналізму державного службовця як професійно-особистісного "розгортання" його кар'єрної "траєкторії" у процесі професійної діяльності на державній службі;

- оновлення понятійного апарату сфери державного управління із обов'язковим запровадженням у понятійний обіг як науки, так і практики державного управління низки сучасних понять: "управлінська антропологія"; "людина адміністративна" – для характеристики особистості сучасного службовця як соціального типу з урахуванням об'єктивно-неминучого поєднання у ній двох спеціальних типів людини, а саме: "людини, яка керує своєю діяльністю" (homo regens) і "людини, яка керує собою" (homo villicus); "людські ресурси"; "оцінювання людських ресурсів"; "управління людськими ресурсами"; "інтерактивний менеджмент"; "адміністративний менеджмент"; "ділове підтримуюче спілкування" [1].

Перетворення сучасної державної служби в Україні на високоінтелектуальний духовно-культурний соціальний інститут потребує визнання особистості державного службовця основним суб'єктом.

Такий підхід неминує і обов'язково забезпечить стабілізацію апарату органів державної влади на основі:

по-перше, підвищення професіоналізму й компетентності державних службовців⁷;

по-друге, безперервного удосконалення ними професійної майстерності та набуття соціально значимих сучасних рис;

по-третє, об'єктивного стимулювання ефективності й результативності управлінської праці у сфері державного управління;

по-четверте, посилення морально-етичної складової професійної діяльності чиновників усіх ієрархічних рівнів [2].

Демократизація професійної діяльності на державній службі як процес перетворення кожного державного службовця з об'єкта на суб'єкт професійної діяльності у контексті служіння перш за все народу сприятиме:

- формуванню сучасного іміджу державного службовця насамперед як творчої особистості з яскраво вираженими ціннісними якостями;

- актуалізації обов'язкової пріоритетності щодо перетворення кадрів організацій⁸ як соціальної мікросистеми на найбільшу цінність – людські ресурси;

- наданню нового імпульсу процесу демократизації держави.

Очевидно, що особистісний підхід до чиновника додасть необхідної "випереджальності" усій вітчизняній сфері державного управління, суть якої полягає у сучасній переорієнтації підходу до державного службовця з метою унеможливлення будь-якого приниження його гідності як особистості; чіткіше окреслить його особистісний потенціал для максимального використання задля досягнення цілей як організації, так і особистісного зростання; актуалізує необхідність урахування розмаїття особистісно-творчих проявів людини адміністративної у соціальному вимірі її професійної діяльності на державній службі [1-4].

Запровадження у практику державного управління теорії "нової динамічної організації" та концепції "організаційного гуманізму" стане передумовою створення належних умов для змістовної творчої професійної діяльності державного службовця, яка займатиме в його житті й системі цінностей центральне місце.

Такий підхід є важливим перш за все тому, що в умовах реформування сфери державного управління увага має акцентуватись на проблемі удосконалення внутрішньої організаційних відносин. Її основою має стати кардинальна трансформація поглядів теоретиків-науковців та практиків управління на сучасну організацію як на активну соціальну мікросистему, здатну протистояти викликам сьогодення, оскільки статична організація все менше проявляє здатність адекватно реагувати на реалії сучасності.

Підхід до організації як до активної соціальної системи обов'язково сприятиме об'єктивізації соціально значущих якісних змін не лише у міжособистісній взаємодії у форматі "суб'єкт управління – об'єкт управління" (удосконалення субординаційних та реординаційних відносин), а й у процесі становлення колективу службовців як команди однодумців.

У зв'язку з цим стає очевидним, що безперервна професійна освіта в системі державної служби має стати й визнаватись засобом:

- постійного професійно-професійно-особистісного удосконалення;
- розширення форм соціальної взаємодії керівника з підлеглим як представників різних ієрархічних рівнів;
- поліпшення індивідуально-командної роботи;
- підвищення самооцінки та почуття власної гідності службовців;
- об'єктивного поцінування їх професійно-особистісного внеску у діяльність колективу та органу державної влади в цілому.

Безперервна професійна освіта в системі державної служби має стати й визнаватись засобом: постійного професійно-професійно-особистісного удосконалення; розширення форм соціальної взаємодії керівника з підлеглим як представників різних ієрархічних рівнів; поліпшення індивідуально-командної роботи; підвищення самооцінки та почуття власної гідності службовців; об'єктивного поцінування їх професійно-особистісного внеску у діяльність колективу колег та органу державної влади в цілому.

Пріоритетним напрямом розгортання процесу навчання й постійного поповнення штату чиновників-професіоналів має стати не економіка, не право, не технічні технології, а поведінка людини в організації та суспільстві, закони розкриття творчого потенціалу керівника й підлеглого службовця, культура ділового та особистісного спілкування, вміння працювати в команді та створювати її. Значна

⁷ Терміни «чиновники» та «державні службовці» ми використовуємо як синоніми.

⁸ Під організацією ми розуміємо групу людей – державних службовців, діяльність яких свідомо здійснюється та координується для досягнення спільної мети чи цілей.

увага має приділятися нині моральному клімату і робочій атмосфері, які встановлюються між державними службовцями [2, с. 127], та організаційній культурі будь-якого колективу службовців як соціальної мікросистеми.

Основний зміст сучасної безперервної професійної підготовки держслужбовців – навчити їх вчитися, тобто впродовж усього професійного життя на державній службі займатися самоосвітою, саморозвитком, самовдосконаленням і, як результат та наслідок, самореалізацією та самоактуалізацією. До речі, ці складові мають бути офіційно визнані об'єктивними критеріями успіху/неуспіху кожного чиновника як людини адміністративної.

Складові елементи механізму професіоналізації у сфері державного управління та системі державної служби мають бути втілені у її змістовному аспекті на кожному з таких обов'язкових рівнів, як:

I-й рівень: концептуальний. Його результатом має стати напрацювання теоретичних основ професіоналізації сучасної державної служби.

II-й рівень: нормативно-правовий, що передбачає підготовку відповідної законодавчої бази професіонального удосконалення на державній службі.

III-й рівень: організаційний. На ньому визначаються конкретні спеціальні інститути й органи, уповноважені на реалізацію професіоналізації та здійснення його конкретних кроків.

IV-й рівень: технологічний. Найбільш наближений до кадрів, він має результувати напрацюванням конкретних та дієвих форм, способів, методів професіоналізації.

V-й рівень: учбово-методичний. Його завданням є: підготовка та впровадження в систему безперервної професійної освіти на державній службі сучасних інноваційних технологій; розробка методичних матеріалів, необхідних для здійснення навчального процесу державних службовців відповідно до викликів та потреб не лише державної служби, а й держави в цілому.

VI-й рівень: науково-дослідний. Цей рівень передбачає як організацію комплексних наукових досліджень усього розмаїття проблематики професіоналізації чиновників, так і вивчення передового зарубіжного досвіду з метою його розумного запровадження у вітчизняній практиці державного управління та державної служби.

VII-й рівень: фінансово-економічний. Врахування такого рівня професіоналізації держслужбовців означатиме її реальне поєднання не лише з сучасними вимогами, а й з пріоритетними потребами державної служби не унеможливлення будь-якого прожектерства в процесі реалізації цього механізму професійно-професіонально-особистісного удосконалення кожного державного службовця як професіонала високого рівня.

Ми вважаємо, що сутність сучасної професіоналізації в системі державної служби має полягати в тому, що у ній має бути:

– сформульовано стратегічні цілі, найближчі завдання і пріоритети формування, професійно-особистісного розвитку та ефективного використання кадрів державного управління;

– розширено соціальну базу;

– забезпечено активну участь державних службовців у вирішенні кадрових питань;

– визнано права багатьох суб'єктів вирішувати кадрові питання, беручи активну участь у розробці кадрової роботи та її реалізації на усіх рівнях;

– осучаснено принципи і значно демократизовано механізми та технології кадрової політики та кадрової діяльності;

– зміцнено й осучаснено її правову базу;

– розроблено засоби комплексного об'єктивного оцінювання людських ресурсів як основи їх професіонально-професійно-службового просування.

Проведений аналіз дозволяє сформулювати такі висновки:

✓ Складові елементи механізму професіоналізації у сфері державного управління та системі державної служби мають бути втілені у її змістовному аспекті.

✓ Основними рівнями механізму реалізації професіоналізації на державній службі доцільно визнати такі: концептуальний, нормативно-правовий, організаційний, технологічний, учбово-методичний, науково-дослідний, фінансово-економічний.

✓ Постійна увага до професіоналізації та технологізації управлінської праці має стати основою процесу безперервної оптимізації й удосконалення управління людськими ресурсами на державній службі.

Пропозиції подальших наукових розвідок піднятої у статті проблематики можуть стати дослідження: об'єктивних та суб'єктивних причин стагнації та бойкоту процесу професіоналізації; якісних характеристик кожного із виділених рівнів професіоналізації та їх впливу на розгортання всього цього механізму; суб'єкт-об'єктної взаємодії у процесі професіоналізації на державній службі.

РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена проблемі професіоналізації державних службовців. Автор підходить до неї як до складової такого сучасного важливого процесу як реформування державної служби та пропонує низку власних думок щодо сутності професіоналізації.

Ключові слова: професіоналізація, державна служба, реформування, рівні професіоналізації.

РЕЗЮМЕ

Статья посвящена проблеме профессионализации государственных служащих. Автор подходит к ней как к составляющей такого современного важного процесса как реформированию государственной службы и предлагает собственное мнение относительно сущности профессионализации.

Ключевые слова: профессионализация, государственная служба, реформирование, уровни профессионализации.

SUMMARY

The article is devoted the problem of professionalization of civil servants. An author goes near it as to the constituent of such modern important process as reformation of public service and offers the own opinion in relation to essence of professionalization.

Keywords: professionalization, public service, reformation, levels of professionalization.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Адамець І. Адміністративна реформа як комплексна соціально-управлінська проблема // Вісник УАДУ. – 2001. – №2. – Ч. 1. – С. 65-68.
2. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Современный менеджмент: теория и практика: Обзор. Информ. / Сост. В.И. Яровой; Под ред. Г.В. Щекина. – К.: МЗУУП, 1994. – 144 с.
3. Теория управления: социально-технологический подход. Энцикл. словарь / под ред. Иванова В.Н., Патрушева В.И.; Акад. наук социал. технологий и местного самоуправления. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Муниципальный мир, 2004. – 672 с.
4. Кулер Д., Робертсон И., Тинлайн Г. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки / Д.Кулер, И.Робертсон, Г.Тинлайн; Пер. с англ. Т.Э.Окорочова. – М.: ООО «Вершина», 2005. – 336 с.