

МОДЕЛЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ

Іванова Я.С., здоб. ОС «Магістр»

Науковий керівник: д-р пед. наук, професор **В.М. Нагаєв**

Державний біотехнологічний університет

Поняття «управлінська культура державного службовця» формується на перетині культурологічної, управлінської, психологічної та соціальної наукових галузей, які обумовлюють, пояснюють та структурують суспільний розвиток держави. Управлінська культура в системі публічного адміністрування розглядається як динамічне складне системне особистісне утворення, яке об'єднує в собі сукупність професійних компетентностей (необхідних знань, умінь, світоглядних спрямувань, особистісних якостей і способів мислення) та морально-етичних якостей (демократичність, толерантність, здатність до компромісу, етичність, культурна освіченість та ін.), що забезпечують ефективне ведення державницької діяльності на принципах адміністративного менеджменту шляхом технологічного виконання управлінських функцій [1, с. 110].

Формування управлінської культури базується на соціокультурній та соціально-ідеологічній основі в межах освітнього процесу з урахуванням вимог суспільства та пріоритетів, окреслених у державних нормативно-правових документах та реалізованих у змісті фахової підготовки фахівців з публічного управління та адміністрування. Сформована управлінська культура в системі публічного адміністрування передбачає володіння фахівцем якісно новим управлінським мисленням (глобальністю та нелінійністю), здатністю до реалізації державницьких функцій; вміннями саморегуляції та раціонального використання часу, системним володінням сучасними знаннями, здатністю до засвоєння і впровадження у соціальне середовище інноваційних державних пропозицій та проектів. Формування управлінської культури передбачає необхідність підготовки кадрів в системі публічного адміністрування спроможних транслювати в існуючу патерналістичну культуру державницьких структур сучасну ідеологію управління для вирішення проблем креативного управління соціально-політичними системами [2, с. 11].

Управлінська культура в системі публічного адміністрування як складова загальної культури суспільства, визначається як сукупний

показник управлінського досвіду, рівня управлінських знань та почуттів, зразків поведінки та функціонування суб'єктів державного управління, певна інтегральна характеристика стану управління в Українській державі. Нині управлінська культура в системі публічного адміністрування набуває нового статусу: стає реальною управлінською поведінкою, діями людей, способом спілкування, що матеріалізується в інтелектуальних, організаційних, інформаційних, управлінських технологіях і продуктах. Розглядаючи управлінську культуру в контексті професійної діяльності фахівців з публічного управління та адміністрування, необхідно враховувати зміст цієї діяльності та зіставлення з особливостями її виконання. Система публічного адміністрування є складною системою, яке забезпечує значний вплив на розвиток національної економіки, що характеризується економічною привабливістю та соціальним значенням. Отже, ми переконані, що професіоналізм сучасного державного службовця вимагає радикальної переорієнтації на гуманістичну доміную, на пошук шляхів розширення об'єктивного протиріччя між технократизмом і гуманізмом. При цьому соціально-технологічні знання стають найважливішими елементами управлінської культури в системі публічного адміністрування XXI століття.

Управлінську культурну компетентність фахівців сфери публічного адміністрування доцільно розглядати як поліструктурне, системне особистісне утворення, що інтегрує знання про соціум, ознаки національної (професійної, правової, управлінської, етичної, організаційної) культури; знання щодо управлінської культури; містить сукупність ціннісних орієнтацій; передбачає вміння застосовувати набуті соціокультурні знання під час фахової діяльності; формує готовність до ефективної взаємодії та співробітництва в процесі здійснення завдань публічної політики, здатність адекватно реагувати на зміни в соціальній і професійній сферах [3; 4].

Сформована в результаті навчання професійна компетентність у сфері управлінської культури має складатися з трьох компонентів: 1) мотиваційно-ціннісного, 2) когнітивно-процесуального та 3) особистісно-рефлексивного. Мотиваційно-ціннісний компонент поєднує в собі сукупність якостей і потреб у вдосконаленні пам'яті, мислення, творчих здібностей. Він передбачає наявність індивідуальної системи цінностей та етичних норм, володіння науковими методами і формами пізнання, позитивне ставлення та пізнавальний інтерес до здійснення управлінської діяльності в публічній сфері через активну пізнавальну діяльність. Когнітивно-процесуальний компонент визначає якість управлінської діяльності. Він містить систему знань, умінь та професійних навичок щодо

формування управлінської культури і проявляється в готовності самостійно приймати науково-обґрунтовані державницькі рішення. Особистісно-рефлексивний компонент відображає готовність і здатність державного діяча до самонавчання та саморозвитку, наявність високих морально-етичних норм та демократичних цінностей та особистих якостей з урахуванням тенденцій соціально-економічного розвитку сучасного суспільства.

Враховуючи результати проведеного аналізу пропонуємо в системі публічного адміністрування такі заходи з удосконалення механізмів формування управлінської культури:

- при розробці довгострокової стратегії розвитку управлінської культури особливу увагу необхідно приділити питанню підвищення трудової активності, продуктивності праці та постійному розвитку професійної компетентності державних службовців;

- державницькі структури мають розробити програми розвитку кадрового потенціалу із зазначенням центрів функціональної відповідальності;

- удосконалення мотиваційної складової управлінської культури припускає удосконалювання оперативного управління, інформатизації, організації робочих місць, створення сприятливих умов праці;

- вагомими організаційними чинниками формування управлінської культури є раціональний розподіл обов'язків, організаційне закріплення процесів поділу та кооперації праці, розстановка кадрів по ланках системи державного управління, нормування управлінської праці;

- одним із пріоритетних напрямків підвищення рівня управлінської культури є забезпечення прозорості кадрової політики (проведення постійних соціологічних досліджень із визначення мотиваційних потреб та ціннісних орієнтацій державних службовців.

Інформаційні джерела

1. Нижник Н. Управлінська культура: теоретичне поняття чи управлінська поведінка. *Політичний менеджмент*. № 5, 2015. С.103-113.

2. Писаренко Ж.А. Культурологічні засади державного управління: автореф. дис. на здобуття ступеня канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.01 «Теорія та історія державного управління» / Ж.А. Писаренко. – Х., 2011. 20 с.

3. Публічне адміністрування в Україні: навч. посібник / В. Б. Дзюндзюк, Н. М. Мельтюхова, Н. В. Фоміцька та ін. Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2011. 305 с.

4. Яшник С.В. Сутнісна характеристика управлінської культури фахівців аграрної галузі. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. Київ, 2012. Вип. 175. Ч. 2. - С. 265-274.