

Мудрик Алла Богданівна

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки,
кафедра загальної та соціальної психології, старший викладач, кандидат
психологічних наук

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ТЕОРЕТИКО-ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ

Успіх соціально-економічних і політичних змін в нашій країні багато в чому залежить від ефективної роботи державних службовців. Становлення демократичних відносин в державі вимагає чіткого функціонування системи державного управління, що першочергово актуалізує питання професійної компетентності фахівців цієї сфери.

У низці останніх досліджень (Г. Балл, Т. Браже, А. Деркач, В. Зазикін, Е. Зеєр, А. Маркова, Дж. Равен, А. Реан, С. Шишов та ін.) наголошується, що державний службовець, це не тільки висококваліфікований фахівець, але й особистість, яка визначає якість життя інших людей. Професійна компетентність державного службовця знаходить вираження у вмінні ефективно працювати, враховуючи постійні зміни темпу життя та якісно виконувати професійні обов'язки у ситуаціях неузгодженості нормативно-правового забезпечення діяльності [6; 8; 9].

Теоретичний аналіз проблеми професійної компетентності дав змогу презентувати узагальнене розуміння феномену професійної компетентності. *Професійна компетентність* розуміється як поглиблене знання предмета; сукупність професійних знань і професійно значущих особистісних якостей, що детермінують самостійну й відповідальну діяльність людини; здатність та вміння виконувати певні професійні функції; прояв єдності професійної та загальної культури; інтегративна характеристика фахівця, що демонструє готовність та визначає його здатність успішно здійснювати професійну діяльність; як важливий компонент підсистеми професіоналізму діяльності. Компетентність не може бути

ізолювана від конкретних умов її реалізації, вона передбачає оволодіння людиною відповідними компетенціями. Компетентна у певній галузі людина володіє відповідними знаннями та здібностями, які дають їй змогу ефективно у ній діяти. Розглядати професійну компетентність необхідно у процесуальному аспекті, оскільки вона характеризується через діяльність і має динамічний характер [2; 3; 4; 5].

На фоні існуючих теоретико-емпіричних доробок визначено *архітектоніку структурного змісту професійної компетентності* державних службовців через такі компоненти: *емоційно-регулятивний* (визначає здібності фахівця до саморегуляції, самоконтролю, передбачає володіння вміннями й навичками управління емоційною сферою, різними технологіями подолання професійної деструкції), *поведінково-діяльнісний* (представлений психологічними характеристиками, що відображають спрямованість особистості, її ставлення до діяльності, до себе, розвиток вольових рис), *комунікативний* (визначається як система знань, мовних і немовних умінь, навичок спілкування), *соціально-психологічний* (передбачає здатність державного службовця ефективно взаємодіяти з колегами як на рівні формальних, так і неформальних стосунків), *спеціально-професійний* (репрезентований такими характеристиками як професійні знання, здібності, вміння, що пов'язані з фаховою спрямованістю особистості).

Функціонально-професійні компетенції, які складають зміст виділених структурних компонентів, характеризуються наявністю професійно-важливих якостей, які у процесі професіоналізації фахівця інтегруються та утворюють цілісні комплекси, що визначають ефективну професійну реалізацію. Зазначимо, що комплекс професійно-важливих якостей державних службовців ми розглядаємо як структуру організаційно-комунікативних вмінь особистості, у якій об'єднані когнітивні, поведінкові та афективні характеристики.

Професійна успішність державного службовця залежить від апробації функціональних характеристик його організаційно-комунікативних вмінь на кожному з етапів професійного становлення, що демонструє надійність професіонала, яка виражається у його задоволеності виконуваною роботою,

позитивній самооцінці результатів власної діяльності та відсутності професійного вигорання і професійних деформацій.

Процес професійного становлення державних службовців має свої особливості: у державних службовців стадія професійної адаптації триває до 2-х років діяльності за професією, інтернальна стадія настає у період від 2-х до 6-ти років професійного стажу, а стагнаційна стадія – після 6-ти років професійної діяльності [1].

Емпірично з'ясовано, що інтегральним фактором, який об'єднує всі структурні компоненти професійної компетентності у цілісну систему і забезпечує чіткість та організованість функціонування організаційно-комунікативних вмінь фахівців, надаючи тим самим доцільності їх професійній реалізації, є особистісна вимогливість. *Особистісна вимогливість* розуміється як психологічна властивість людини, що проявляється у вмінні керуватися у вчинках стійкими принципами, підкорювати свою поведінку власним переконанням та адекватно оцінювати свої дії.

Доведено, що особистісна вимогливість на етапах професійного становлення (адаптаційно-інтернальному та стагнаційному) здатна до трансформаційних змін, що виражається у її професійно-статусному модусі як стійкій цілісній характеристиці професійної компетентності, яка визначає її основні якісні та кількісні особливості. Видова диференціація професійно-статусних модусів на адаптаційно-інтернальний та стагнаційний дає змогу виділити й однойменні види особистісної вимогливості: *адаптаційно-інтернальна*, яка визначається стресостійкістю, працездатністю, колегіальною ліберальністю, довірливістю та комунікабельністю та *стагнаційна*, що характеризується невротичністю, критичною оперативністю, колегіальною директивністю, домінуванням та комунікабельністю.

Виявлений зміст психологічних змін професійно-статусних модусів особистісної вимогливості державного службовця на емоційно-регулятивному (стресостійкість ↔ невротичність), поведінково-діяльнісному (працездатність ↔ критична оперативність), комунікативному (комунікабельність ↔ комунікабельність), міжособистісно-формальному

(колегіально-ліберальний стиль ↔ колегіально-директивний стиль) та міжособистісно-неформальному (довірливість ↔ домінування) рівнях дав змогу визначити та описати такі ефекти її трансформацій як: ефект підвищення невротизації; ефект підвищення критичної оперативності; ефект підвищення формальної директивності; ефект підвищення неформального домінування; ефект збереження комунікативних здібностей.

В межах онтологізації професійного розвитку особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості розкриває особливості перебігу етапів його становлення засобом урахування потреби формування професійного стереотипу раціонального управління, властивого для адаптаційно-інтернального етапу та потреби формування стереотипу нестереотипного раціонального управління, що на етапі стагнації підтримує індивідуальну цілеспрямованість професійного становлення.

Перспектива подальших досліджень визначається можливістю удосконалення теоретико-методологічних конструктів вивчення професійно-компетентної особистості державного службовця та прикладних аспектів конструктивної гармонізації процесу його професіоналізації. Поряд з цим характеристики особистісної вимогливості як чинника професійної компетентності фахівців цієї соціально-професійної групи можуть використовуватися у процесі підвищення кваліфікації керівних кадрів державних служб.

Список використаної літератури:

1. Артеменко Н. Планування кар'єри державного службовця / Артеменко Н. // Вісник державної служби України. – 2008. – № 3. – С. 76 – 79.
2. Державне управління в Україні (пошук моделі): наукові, правові, кадрові та організаційні засади : навч. посіб. / за заг. ред. Н. Р. Нижник, В. М. Олуйко. – М. : вид-во нац. ун-ту “Львів. політехніка”, 2003. – 300 с.
3. Державний службовець в Україні (пошук моделі) / Н. Р. Нижник [та ін.]. – К. : Ін-Юре, 1998. – 272 с.

4. Дзвінчук Д. Підвищення кваліфікації державного службовця як процес і результат розвитку компетентності / Д. Дзвінчук // Вісн. УАДУ. – 1999. – № 1. – С. 190 – 194.
5. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні : навч.-метод. посіб. / С. Д. Дубенко ; за заг. ред. Н. Р. Нижник. – К. : Ін-Юре, 1999. – 244 с.
6. Личностно-профессиональное развитие государственных служащих как объект психолого-акмеологического мониторинга / под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : РАГС, 2004. – 232 с.
7. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. – К. : Атіка, 2003. – 160 с.
8. Нинюк І. І. Професіоналізм державних службовців: сутність, стан та особливості формування : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. / Нинюк І. І. ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К. : [б. в.], 2005. – 20 с.
9. Оболенський О. Ю. Державна служба : навч. посіб. / О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с.