

В.Р. Міляєва,

завідувач НДЛ розвитку людини Київського університету імені Бориса Грінченка, доктор психологічних наук, доцент

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ ТА МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Міляєва В.Р.,

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ ТА МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

У публікації актуалізовано проблему розвитку професійної компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації. Авторами обґрунтовано основні методологічні підходи до аналізу досліджуваної проблеми і визначено базові поняття. У статті презентовано результати теоретичного пошуку та їх експериментальне підтвердження, з'ясовано специфіку діагностики психологічних закономірностей та механізмів розвитку професійної компетентності державних службовців.

Ключові слова: компетентність особистості, професійна компетентність, професійна компетентність державного службовця, система підвищення кваліфікації державних службовців, психологічні механізми розвитку професійної компетентності, психологічні закономірності розвитку професійної компетентності.

Miliaieva V.R.,

PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES AND MECHANISMS OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF CIVIL SERVANTS IN IN-SERVICE TRAINING SYSTEM

The article deals with the problem of development of professional competence of civil servants in in-service training system. The authors justify basic methodological approaches to the analysis of the studied problem and outline the basic concepts. The article presents the results of theoretical researches and experimental confirmation, explains the specificity of the diagnosis of psychological peculiarities and mechanisms of development of professional competence of civil servants.

Key words: competence of personality, professional competence, professional competence of a civil servant, in-service training system of civil servants, psychological mechanisms of development of professional competence, psychological peculiarities of development of professional competence.

Миляєва В.Р.,

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ И МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

В публикации представлен авторский подход к разрешению проблемы развития профессиональной компетентности государственных служащих в системе повышения квалификации. В статье описаны и обоснованы методологические подходы к анализу проблемы, определены базовые понятия. Также презентованы результаты теоретического поиска авторов и их экспериментальное подтверждение путем диагностики психологических закономерностей и механизмов развития профессиональной компетентности государственных служащих.

Ключевые слова: компетентность личности, профессиональная компетентность, профессиональная компетентность государственного служащего, система повышения квалификации государственных служащих, психологические механизмы развития профессиональной компетентности, психологические закономерности развития профессиональной компетентности.

Прогресивні перетворення, що розпочалися в Україні, значною мірою підвищують актуальність проблеми вдосконалення роботи органів державної служби, які виступають в авангарді забезпечення позитивної соціально-економічної динаміки. Успіх розпочатих процесів залежить від рівня професійної компетентності

тих, хто їх здійснює. У зв'язку з цим пріоритетними для психолого-педагогічної науки постають завдання вдосконалення професійної компетентності та трансформації системи підготовки й підвищення кваліфікацій державних службовців. Реалізація окреслених завдань неможлива без поглибленого науково-психологічного

опрацювання механізмів та закономірностей розвитку професійної компетентності державних службовців.

Аналіз наукових джерел за окресленою тематикою дозволив виділити певні підходи до її розв'язання. Так, розгляд питання про розвиток професійної компетентності базується на положенні вітчизняної психології про єдність процесу формування особистості як фахівця і фахівця як особистості та активного суб'єкта життєдіяльності (Б. Ананьєв, Л. Виготський, В. Давидов, Г. Костюк, О. Леонтьєв, Б. Ломов, С. Максименко, В. М'ясищев, С. Рубінштейн).

У контекст поняття *компетентності особистості* покладено розуміння її як системного, практично спрямованого комплексного утворення особистості, яке включає ряд психологічних складових. Сукупність складових визначається відповідно: певним рівнем засвоєння та використання набутих знань у діяльності (Д. Брител); структурованим набором знань, умінь, навичок і ставлень людини, які формуються у процесі навчання і допомагають їй ідентифікувати та розв'язувати певні проблеми (Л. Мороз); наявністю у людини здібностей, які дають змогу досягнути особистісно значущих цілей незалежно від їхньої природи та соціального середовища (Дж. Равена). Отже, психологічні складові компетентності виділяються у таких сферах особистості: задатків і здібностей, аналізу інформації, набуття й засвоєння знань, умінь, навичок, Вказані властивості проявляються у процесі розв'язання завдань (проблем), задля досягнення встановлених цілей.

Феномен *професійної компетентності* розглядається у сукупності певних компонентів (К. Абульханова-Славська, В. Асеев, О. Бодальов, Л. Бурлачук, О. Деркач, В. Зазикіна, О. Клімова, І. Семенова, В. Семиченко), які складаються з професійно важливих якостей та особливостей індивідуальності фахівця (О. Бондаренко, Л. Долинська, Л. Карамушка, Н. Пов'якель, М. Савчин, О. Саннікова, Н. Чепелева, Н. Шевченко). Велика увага приділяється не тільки актуально вираженим, а й латентним, прихованим властивостям, які можуть проявлятися у нових обставинах професійної діяльності (К. Арджиріс, Ф. Герцберг, Дж. Равен).

Дослідження *професійної компетентності державних службовців* здійснено у таких напрямках: виділено основні і додаткові вектори структурування особистості фахівця державної служби, розроблено профілі компетентності для керівників державної служби (Л. Бурлачук); обґрунтовано методологічний підхід до розробки психологічних тренінгів для системи професійного навчання державних службовців (Л. Карамушка, О. Філь). Отже, наукова площина аналізу означеної проблеми є надзвичайно широкою і викликає зацікавленість багатьох фахівців, водночас

до сьогодні не здійснено її цілісного вивчення. Зокрема, не виділено психологічні механізми та закономірності розвитку фахової компетентності державних службовців.

Мета даної публікації полягає у тому, щоб представити теоретичне обґрунтування й описати емпіричне дослідження психологічних закономірностей та механізмів розвитку професійної компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації.

Професійна компетентність державних службовців — специфічно-фаховий, системний, практично спрямований комплекс рис, розвиток яких обумовлюється особливостями функціонування стильової, мотиваційної та інструментальної сфер особистості [4, 253].

У контексті формування професійної компетентності особливе значення надається підвищенню професійної кваліфікації. Підвищення кваліфікації державних службовців — система послідовних і цілеспрямованих впливів на особистість фахівця з метою задоволення пізнавальних потреб, розвитку професійної компетентності, наближення професіоналізму фахівця до еталонної моделі типових професійно-кваліфікаційних характеристик державного службовця (С. Калашнікова, І. Протасова). Професійна компетентність виступає інтегральною характеристикою кваліфікаційних ознак, як найвищий рівень психологічних та особистісних змін, що відбуваються у процесі виконання службових обов'язків, набуття професійних знань, умінь, навичок, нових способів діяльності.

Проведений нами аналіз показав, що теоретичний пошук психологічних механізмів та закономірностей розвитку фахової компетентності потребує дотримання наступних умов:

- здійснюватись у загальному контексті досліджень професійного розвитку й формування професіоналізму;

- використовувати такі наукові підходи, які найбільш глибоко досліджують вказану проблему — виділяють її складові елементи, закономірності, умови розвитку тощо.

На основі вивчення психологічної теорії професійного розвитку (Є. Климов, Н. Кузьміна, Л. Маркова, Л. Мітіна, О. Реан, В. Семиченко, В. Шадриков), розгляду акмеологічного змісту професійної діяльності (О. Анісімов, О. Бодальов, О. Бондаренко, О. Деркач, Л. Орбан-Лембрик, Н. Пов'якель, Н. Чепелева) та інших наукових розвідок, робимо висновок, що формування компетентності входить у загальний контекст формування особистості і передбачає вивчення і врахування всіх психологічних закономірностей та механізмів цього процесу.

Розглянувши основні наукові підходи, констатуємо, що найбільш результативним у сфері

досліджень професійної компетентності є компетентнісний підхід (Б. Вульфсон, І. Бех, Д. Гришин, О. Дубасенюк, О. Лозова, Н. Ничкало, О. Подмазін, О. Пруцакова, В. Серіков, А. Хуторський та ін). У науковому доробку названих авторів міститься загальний висновок про те, що врахування психологічних закономірностей та механізмів прискорює формування професійних знань, умінь та навичок, які зумовлюють здатність фахівця діяти у ситуації невизначеності, працювати в команді, навчатися тощо. Однак, конкретні психологічні механізми не виділяються [3].

У межах діяльнісного підходу важливим механізмом розвитку компетентності визначається зв'язок між внутрішнім потенціалом особистості та реальним його втіленням (між внутрішньою сутністю й зовнішнім виявом). Професійна компетентність розглядається як один із компонентів професійної готовності до конкретного виду діяльності [1, 17].

Контекстно-інформаційний підхід виділяє такі основні механізми розвитку компетентності фахівця: мотиваційний, інформаційно-технологічний, предметно-діяльнісний, саморегуляційний [1, 55]. Основою реалізації механізмів розвитку фахової компетентності визнається закономірність подвійного переходу: від знака — до думки, а від думки — до вчинку. «Перехід від інформації до її використання опосередковується думкою, що і робить цю інформацію знанням».

Інші психологічні закономірності розвитку професійної компетентності виділяються у межах лише двох концептуальних підходів: концепції «Інтегрованого розвитку компетентності» (Г. Вайлер, Я. Лефстед, В. Чапанат) та концепції В. Ямницького.

Концепція «Інтегрованого розвитку компетентності» пов'язує розвиток професійної компетентності спеціаліста з інтеграцією певних інтелектуальних, моральних, соціальних, естетичних та політичних складових, зокрема, знання й уміння з різних сфер життєдіяльності людини, які необхідні для формування умінь і навичок здійснення діяльності на творчому рівні [2, 9]. Автори Г. Вайлер, Я. Лефстед, В. Чапанат виділяють, як закономірність, особливу властивість компетентності фахівця — «період напіврозпаду знань». Названа закономірність проявляється у тому, що через певний час після закінчення вищого закладу компетентність спеціаліста суттєво знижується у наслідок застарівання отриманих ним знань, з'являється нова професійно важлива інформація, якою він не володіє.

У *підході*, запропонованому В. Ямницьким, автор виділяє такі психологічні механізми формування професійної компетентності: усвідомлюваність активності (рефлексія), можливість реалізації в пристосувальному (адаптація) або креативному (творчість, пізнання) напрямках,

спрямованість на самопізнання та саморозвиток [5, 123—234]. У своїй концепції В. Ямницький наголошує, що дія вказаних психологічних механізмів обумовлюється професійною активністю суб'єкта, під якою розуміється особливий, інтегральний вид активності особистості, який складається з адаптивного, продуктивного, суб'єктного та пізнавального типів активності, й характеризується цілісністю виявлення на предметному, когнітивному, соціальному й духовному рівнях прояву. З таких позицій професійна активність розглядається як закономірність у розвитку фахової компетентності на основі якої здійснюється взаємозв'язок між процесами адаптації й творчості на рівні самореалізації (саморозвитку, самоактуалізації) як кінцевої мети професійної самореалізації.

Теоретичні межі розуміння психологічних закономірностей та механізмів розвитку професійної компетентності державних службовців окреслені нами наступним чином. Психологічні закономірності — це визначені на основі узагальнення фактів, явищ та зв'язків між ними, об'єктивно існуючі тенденції розвитку системи професійної самореалізації державних службовців. Психологічні закономірності розвитку професійної компетентності проявляються у поведінці фахівця внаслідок дії психологічних механізмів — функціональних способів перетворення особистості в результаті яких з'являються різні психологічні новоутворення, підвищується або знижується рівень особистісної ефективності, змінюється режим її функціонування. Специфіка психологічних механізмів розвитку професійної компетентності полягає у тому, що кожен психологічний механізм має автономний рівень розвитку і у той же час лише в цілісності виступає регулятором поведінки державних службовців [4, 234—267].

Експериментальне підтвердження результатів теоретичного пошуку відбувалося в ході емпіричного дослідження, яке проводилося нами у Київському міському центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій; Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії державного управління при Президентові України; Академії муніципального управління (м. Київ). Учасниками стали 2109 державних службовців віком від 25 до 50 років та слухачів системи підвищення кваліфікації, 274 студенти першого курсу, 182 студенти четвертого курсу. Робота проводилась впродовж 2004–2011 рр.

Дослідження включало реалізацію сукупності емпіричних методів: бесіди, інтерв'ю, самооцінювання, рангування, кількісний та якісний аналіз результатів, контент-аналіз, тестування

стандартизованими методиками, констатувальний та формувальний експерименти.

Емпіричне дослідження проводилося в три етапи. Завдання першого — визначення динаміки психологічних властивостей фахової компетентності у процесі підготовки до державної служби (роки навчання у ВНЗ). Діагностика проводилася серед студентів факультету менеджменту Академії муніципального управління з функціональною спеціалізацією «державне управління». Дослідження мало лонгітюдний характер: відбувалося на постійній вибірці респондентів (на першому і на четвертому курсах) впродовж 2006–2009 рр.

Завдання другого етапу — встановити рівень психологічної готовності студентів до державної служби. З цією метою проводилася діагностика випускників, які висловили бажання працювати на державній службі та здійснювався порівняльний аналіз із результатами випадкової вибірки державних службовців.

Завдання третього етапу — діагностика провідних психологічних складових фахової компетентності державних службовців для подальшого аналізу і виділення закономірностей та механізмів розвитку фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації. Отже, зупинимося на розгляді результатів третього етапу емпіричного дослідження.

На основі отриманих даних зроблено такі висновки:

- у 80 % респондентів виявився високий рівень розвитку комунікативних здібностей, 79,2 % мають високий рівень розвитку організаторських здібностей. Характерними проявами поведінки для людей із такими якостями є самодисципліна, послідовність, логічність і практичність у розв'язанні поточних завдань; дотримання прийнятих нормативів і регламентацій. У професійній поведінці проявляється психологічна готовність до співробітництва з групою з урахуванням таких цінностей і традицій: колективізм; стійкість до підвищених нервово-емоційних навантажень, пов'язаних зі спілкуванням в несприятливому соціальному середовищі; відсутність вираженого егоцентризму або ворожості;

- 70 % респондентів мають високий рівень емоційної стабільності. Емоційно стійка людина характеризується зрілістю, відмінною адаптацією, відсутністю великої напруженості, стурбованості, а також схильністю до лідерства. Саме такі риси є бажаними для фахівця у сфері державної служби;

- 64,9 % респондентів продемонстрували внутрішній локус контролю: беруть на себе відповідальність за наслідки власної діяльності, достатньо впевнені у собі, послідовні та наполегливі у досягненні цілей, врівноважені, доброзичливі й незалежні.

Поряд із позитивними результатами психодіагностики, які свідчать про наявність у досліджуваних значного потенціалу для успішного здійснення професійної діяльності державних службовців (ініціативність і здатність до прийняття самостійних рішень, достатня впевненість у собі, послідовність та наполегливість у досягненні цілей, врівноваженість, доброзичливість та незалежність), у результаті дослідження виявлено окремі прояви професійної некомпетентності, зокрема, 76,6 % респондентів використовують неефективні стратегії у розв'язанні конфліктних ситуацій. Використання таких стратегій робить неможливим досягнення поставленої мети у процесі комунікації, призводить до емоційної нестабільності, підвищення рівня особистісної тривожності, зниження самооцінки та впевненості у собі, що є причинами недосконалої професійної діяльності.

Результати аналізу емпіричних даних щодо використання державними службовцями певних стратегій подолання конфліктних ситуацій засвідчують, що 63,2 % респондентів застосовують неефективні стратегії — «уникання» (36,6 %), «суперництво» (26,6 %), «приспосовання» (10 %). До ефективної взаємодії схильні лише 36,8 % респондентів, з них 18,3 % обирають «співробітництво» та 18,5 % — «компроміс».

Чинниками такої ситуації ми вважаємо: неадекватну самооцінку респондентів (56 % вважають себе тактовними, такими, що уникають конфліктів, вміють їх залагоджувати — відповідно не усвідомлюють необхідності вдосконалюватися у цій сфері); професійну специфіку державної служби (високі вимоги до фахівця, підвищена стресогенність, значні психофізіологічні затрати тощо), яка відображається на поведінці фахівців — вони не завжди зважуються надати допомогу, коли її потребують колеги, не готові поділитися своїми досягненнями заради спільного результату, якщо доводиться відстоювати свою позицію, державні службовці завжди враховують, як це може відобразитись на їхній кар'єрі тощо. Зазначені чинники не сприяють розвитку професійної компетентності державних службовців.

Також було виявлено психологічні особливості самореалізації фахівців державної служби; з'ясовано умови (зовнішні та внутрішні) самореалізації, які забезпечують стійке прагнення державних службовців до професійного зростання. Отримані емпіричні результати та їхнє статистичне підтвердження довели, що повноцінна самореалізація у професійній діяльності відбувається за таких умов: внутрішніх (реалізація базових потреб у професійній сфері, свідомий вибір і любов до професії); зовнішніх (позитивний клімат у колективі, схвалення особистості з боку керівництва тощо).

До найбільш реалізованих потреб державні службовці відносять соціальні та матеріальні; частково забезпечені — потреби у безпеці та визнанні; найменш реалізована потреба у самовираженні (обмеженість можливостей проявити свої здібності, уміння й досвід у привабливих видах діяльності). Не реалізовані потреби виступають демотиваторами професійного зростання фахівців у сфері державної служби.

Виокремлено *якості*, що оптимізують самореалізацію особистості у професійній діяльності: актуалізація життєдіяльності, прийняття самоактуалізуючих цінностей, прагнення до творчості й автономності, здатності до спонтанної поведінки, контактність і особистісна пластичність, саморозуміння й аутосимпатія.

Виділено *умови*, які сприяють самореалізації державних службовців та стимулюють прагнення до професійного зростання: позитивний психологічний клімат у колективі й організації, підтримка особистості з боку керівництва, любов до професії, суб'єктна інтерпретація успіху чи невдачі, можливість реалізовувати весь комплекс особистісно-індивідуальних психологічних властивостей особистості. Забезпечення таких умов сприяє професійному розвитку, їх відсутність — зменшує рівень задоволення від професійної діяльності і гальмує розвиток фахової компетентності державних службовців.

Встановлено, що особливо сприятливі умови для професійної самореалізації та підвищення фахової компетентності створюються у процесі підготовки та підвищення кваліфікації. Узагальнення результатів проведеного нами дослідження дозволило виділити *основні психологічні закономірності та механізми розвитку фахової компетентності* державних службовців у системі підвищення кваліфікації.

1. Закономірність: розвиток фахової компетентності державних службовців відбувається

в процесі соціальної адаптації. Психологічні механізми: засвоєння соціальної ролі «державний службовець», перетворення мотивів у цілі та цілей у мотиви, орієнтація та пристосування, формування власного психологічного захисту тощо.

2. Закономірність: розвиток фахової компетентності державних службовців зумовлюється їхньою професійною діяльністю. Психологічні механізми: накопичення та застосування професійного досвіду у нових умовах, формування адекватних оцінок і реакцій у різних ситуаціях (фрустрації, конструктивної діяльності тощо), досягнення запланованих результатів, здійснення впливу на себе та інших.

3. Закономірність: розвиток фахової компетентності державних службовців актуалізується у рамках професійного навчання у процесі набуття відповідного досвіду. Психологічні механізми: цілеспрямований формувальний вплив, ідентифікація з професійним взірцем, інтеріоризація професійних знань та автоматизація умінь і навичок.

У підсумку нашої публікації відзначаємо, що виділення психологічних закономірностей та механізмів розвитку фахової компетентності є важливим кроком у напрямку цілісного й системного вивчення психологічних основ формування професійної компетентності державних службовців. Проведене дослідження не вичерпує усіх аспектів означеної проблеми. Актуальними в умовах сьогодення і такими, що потребують розв'язання вважаємо: визначення методологічних засад психології професійного розвитку; розробку психологічної моделі профорієнтації та професійної адаптації молоді до державної служби; обґрунтування психологічних основ системи психофізіологічної витратності професійної діяльності державного службовця.

ДЖЕРЕЛА

1. *Вербицкий, А.А.* Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / А.А. Вербицкий. — М. : Высшая школа, 1991. — 207 с.
2. *Вульфсон, Б.Л.* Стратегия развития образования на Западе на пороге XXI века / Б.Л. Вульфсон. — М. : Изд-во УРАО, 1999. — 208 с.
3. *Лебедев, О.Е.* Компетентностный подход в образовании. [Електронний ресурс] / О.Е. Лебедев. — Режим доступу : <http://www.nekrasovspb.ru>
4. *Міляєва, В.Р.* Психологічні основи розвитку фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації : дис. ... д-ра псих. наук : 19.00.07 / В.Р. Міляєва; Нац. Пед. ун — т ім. М.П. Драгоманова, 2012. — 389 с.
5. *Ямницький, В.М.* Психологічні чинники розвитку життєтворчої активності особистості в дорослому віці : дис. ... д-ра псих. наук : 19.00.07 / В.М. Ямницький; Нац пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. — Київ, 2005. — 409 с.

REFERENCES

1. *Verbytskyi, A.A.* Aktivnoe obuchenye v vysshei shkole: kontekstnyi podkhod / A.A. Verbytskyi. — M. : Vysshaia shkola, 1991. — 207 s.
2. *Vulfson, B.L.* Stratehiia razvitiia obrazovaniia na Zapade na porohe XXI veka / B.L. Vulfson. — M. : Yzd-vo URAO, 1999. — 208 s.
3. *Lebedev, O.E.* Kompetentnostnyi podkhod v obrazovanii. [Elektronnyi resurs] / O.E. Lebedev. — Rezhym dostupu : <http://www.nekrasovspb.ru>
4. *Miliaieva, V.R.* Psykholohichni osnovy rozvytku fakhovoi kompetentnosti derzhavnykh sluzhbovtziv u systemi pidvyshchennia kvalifikatsii : dysertatsiia ... dr.ps.n. 19.00.07 / V.R. Miliaieva; Nats. Ped. un-t im. M.P. Drahomanova, 2012. — 389 s.
5. *Yamnytskyi, V.M.* Psykholohichni chynnyky rozvytku zhyttietvorchoi aktivnosti osobystosti v doroslomu vitsi : dysertatsiia ... dr.ps.n. 19.00.07 / V.M. Yamnytskyi; Nats ped. un-t im. M.P. Drahomanova. — Kyiv, 2005. — 409 s.

Прийнято до друку — кандидат педагогічних наук, доцент Н.О. Терентьєва