

УДК 354+378

В. В. ДІУЛІНА

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗАСОБАМИ ОСВІТИ

Визначено важливість управлінсько-педагогічної складової в структурі професійної компетентності державних службовців. Запропоновано модель розвитку професійної компетентності на основі оновлення змісту освіти державних службовців.

In the article certainly importance of administrative-pedagogical constituent in the structure of professional competence of civil servants. The model of development of professional competence is offered on the basis of update of maintenance of education.

Проблема розробки нових механізмів і схем підготовки та перепідготовки управлінських кадрів сьогодні належать до розряду першочергових завдань. Це питання, як вважає В. Бабаєв, має національний масштаб і значення, оскільки є інструментом формування стратегічного кадрового резерву країни [1, с. 294].

Необхідно відмітити, що структурно-організаційні особливості функціонування системи підготовки державних управлінців, що склалися як об'єктивна реальність у результаті еволюції всієї системи освіти, вимог, що пред'являються до якості управлінської діяльності і умов, у яких вона здійснюється, сьогодні не можуть в повній мірі задовольнити потреби у формуванні такої якості, як професійна управлінська компетентність. Наявність організаційної структури і того позитивного досвіду, які незважаючи на певні недоліки, нагромаджено системою професійної освіти, самі по собі ще не можуть забезпечити реалізацію вимог суспільства до якості, рівня професіоналізму і культури праці, які пред'являються до представників влади.

До вищевідміченої оцінки приходять у своїх дослідженнях В. Понеділко, М. Снітчук, М. Павлов, В. Філіповський та ін. Так, наприклад, М. Павлов серед факторів, що гальмують регіональний розвиток України, вказує на низький рівень підготовки кваліфікованих спеціалістів та управлінських кадрів для роботи у складних, невизначених умовах [4, с. 192].

Виходячи з цього, метою статті є дослідження професійної управлінської компетентності посадових осіб в умовах реформування державного управління, а також створення моделі її розвитку на основі поновлення змісту освіти державних службовців.

Однією з ключових ідей модернізації освіти в останні роки є ідея розвитку компетентності, необхідність якої зумовлена історично у вигляді глибинних, "корених" змін світогляду, традицій, стилю мислення і мотивів, поведінки людей, що складають соціум України. Ця ідея виводить мету сучасної освіти за межі традиційних уявлень про неї як систему передачі суми знань і формування відповідних умінь і навичок.

З одного боку, компетентність – це більш дрібний розподіл узагальнених цілей освіти і більш високий рівень конкретизації, з іншого – це діяльнісна складова

отриманої освіти, яка допомагає виявитися знанням, умінням і навичкам у незнайомій ситуації, тобто є більш високим рівнем узагальнення останніх.

Енциклопедичний словник тлумачить поняття “компетентний” як “правомочний, відповідний, здібний, здатний” [6].

“Правомочність” і “відповідність” чітко висвітлює В. Шепель, який у визначення компетентності управлінця включає знання, уміння, досвід, теоретико-прикладну підготовленість до використання знань [8, с. 156]. Щодо “здібностей” і “здатностей” імпонує думка А. Міллера, який вважає, що професійна компетентність державного службовця виявляється в його здатності до аналітичної, організаційно-управлінської та контролюючої діяльності, спроможності приймати рішення і виконувати адекватні дії в реальних ситуаціях управління суспільним розвитком і державними процесами [3, с. 98].

Інші визначення компетентності, на нашу думку, не суперечать даному визначенню, але в той же час не повною мірою відображають його суть.

Підґрунтям неперервного розвитку професійної компетентності державних службовців є комплекс наукових дисциплін, що вивчаються: філософія, культурологія, педагогіка, психологія, економіка, соціологія, право та інші.

Сутнісну характеристику компетентності державного службовця складає спрямованість на людину, володіння знаннями й уміннями психолого-педагогічного характеру, а також потреба в самопізнанні та саморегуляції.

Виходячи із загальних підходів до структури особистості, викладених у концепціях Б. Ананьєва, К. Платонова, С. Рубінштейна, згідно з якими початок формування категоріальної характеристики особистості лежить у підструктурі досвіду, зумовленого знаннями, уміннями, навичками, можна зробити висновок, що основою психолого-педагогічної компетентності державного службовця є саме активне (тобто дієве) знання закономірностей особистісного розвитку людини на різних життєвих етапах. Наприклад, структура психолого-педагогічної компетентності, за Н. Кузьміною, містить такі компоненти системи:

а) диференційно-психологічний (знання про особливості засвоєння навчального матеріалу групою або конкретною людиною відповідно до індивідуальних і вікових характеристик);

б) соціально-психологічний (знання про особливості навчально-пізнавальної і комунікативної діяльності групи або конкретної людини в ній, а також про особливості взаємин та спілкування у групі);

в) аутопсихологічний (знання про достоїнства і вади власної особистості та її характерні риси) [2, с. 101].

З цього виходить, що висококомпетентні державні службовці відрізняються від слабокомпетентних саме наявністю психологічних компонентів у системі професійних знань. Високий рівень психологічних знань дозволяє управлінцю реструктурувати всю систему раніше придбаних знань і перекодувати нові знання таким чином, щоб, у свою чергу, формувати диференційно-, соціально-, аутопсихологічні компоненти засвоєння цих знань, тобто щоб засвоєння саме них і стало засобом розвитку здібностей.

Р. Шакуров відмічає у своїх дослідженнях важливу особливість педагогічної

діяльності управлінця. Будучи творчою за своєю сутністю, вона об'єктивно стимулює в людині вищі потреби, зокрема, потребу в самовираженні через творчість. Задоволення потреби в самовираженні здійснюється шляхом досягнення цілей, пов'язаних з професійними інтересами і схильностями управлінця і сприймається як особистий успіх. Ще одна особливість управлінсько-педагогічної діяльності полягає в тому, що вона здійснюється в системі людина-людина. Потребу у відчутті успіху через визнання оточуючих часто є для людини набагато більш сильним спонукальним чинником, ніж матеріальна винагорода [7, с. 304].

У системі безперервного розвитку професійної компетентності державного управлінця виділено такі компоненти: мотиваційний, інтелектуальний, емоційно-вольовий. Компоненти творчої діяльності можна диференціювати на статичні і динамічні. Інтелектуальні особливості характеризують стійкість, статичність системи. У матеріалах досліджень і психолого-педагогічних публікаціях згадується система особливостей творчої діяльності, які можуть виявлятися і закріплюватися у стійких інтелектуальних якостях творчої діяльній особистості: здібність до бачення проблеми, критичність, оригінальність мислення, творча уява, гнучкість, здібність до оціночних дій, здібність до перенесення знань і умінь.

У структурі професійної компетентності важливе значення має таке поняття, як спрямованість особистості. Термін "спрямованість" ввів у термінологічний апарат С. Рубінштейн, який зв'язував спрямованість з домінуванням одних мотивів над іншими, з їхньою сталою ієрархією [5, с. 119]. Спрямованість особистості досліджувалася з різних сторін і позицій багатьма вченими. Аналіз структури спрямованості особистості, яка виражає зміст людини як суспільної істоти, дає основу виділити такі компоненти, як: а) потреби, інтереси, ідеали; б) систему цілей, що стоїть перед людиною. Аналізуючи спрямованість з процесуальної і результативної сторін, дослідники фіксують різну швидкість результатів спрямованості творчості, їх рівень, значність, складність і зв'язують це з розвитком здібностей особистості.

У психолого-педагогічній літературі, присвяченій управлінню, напрацьовано величезний матеріал щодо проблем особистості. Дослідження, проведені вітчизняними та зарубіжними вченими, а також виведені ними вимоги дозволяють визначити деякі важливі характеристики особистості і діяльності державного службовця:

а) особисті цінності – основні життєві позиції, що дозволяють ухвалювати правильні управлінські рішення;

б) саморозвиток на основі знання себе і своїх індивідуальних можливостей забезпечує: виділення часу для розвитку і рефлексії; позитивне ставлення до перешкод і оцінки власного досвіду; віра у свій потенціал і дослідження власних почуттів; реагування на зміни у професійній кар'єрі і управління професійним розвитком;

в) уміння управляти собою – інтегративна здатність, що вбирає в себе: рівновагу між особистісними і професійними вимогами і потребами, раціональне і результативне використання часу, ефективне ранжування справ, доцільне спілкування з оточуючими, наявність почуття гідності, стресостійкість;

г) здібність до інновацій – інтегративна здатність, що включає позитивну оцінку творчого підходу в інших людях, віру у свої творчі здібності, наполегливість у

виконанні завдань, уміння підтримувати тільки добрі традиції, потреба в змінах, здатність приймати ідеї, уміння вчитися на помилках, прагнення до розумного ризику.

Готовність до креативної управлінсько-педагогічної діяльності державного службовця визначається рівнем розвитку індивідуальності особистості, а потреби в самореалізації і саморегуляції – найважливіші характеристики творчої індивідуальності. Це, у свою чергу, є одним з основних завдань системи професійної підготовки в галузі державного управління.

Зауважимо, що в основі розвитку професійної компетентності державного службовця лежить формально-логічне мислення. У процесі професійної діяльності використовуються методи наукової індукції. Мислення управлінця повинно бути, на наш погляд, здебільшого категоріальним і діалектичним (як мислення дослідника), оскільки ситуації, які потребують ухвалення управлінських рішень, носять діалектичний характер.

Виявлення суперечливих взаємодій сторін цих ситуацій вимагають:

а) творчого застосування філософських, педагогічних, психологічних категорій до конкретної ситуації;

б) установлення характеру взаємодії протилежностей в певній ситуації;

в) діалектичного синтезу протилежностей у мисленні управлінця. Такий діалектичний аналіз і синтез на основі оперування категоріями є творчим пізнавальним актом, що наближає дослідження фахівця до дослідницького мислення.

Щоб побудувати модель розвитку професійної компетентності державних службовців засобами сучасної освіти, необхідно зупинитися на концептуальних основах розвитку самої системи неперервної професійної освіти в галузі державного управління. Виняткова роль професійної освіти державних службовців у сучасній системі неперервної освіти України визначається її відповідальністю за відновлення і збагачення інтелектуального потенціалу суспільства.

Сучасна економічна й політична ситуація примушує бути готовим до впровадження і освоєння нової техніки, технологій, ведення активної комерційної діяльності тощо. Гнучка і мобільна державна й регіональна система підготовки і перепідготовки управлінських кадрів у галузі державного управління повинна задовольнити постійно зростаючі потреби суспільства у вдосконаленні і регенерації знань, тому треба спрямувати її на досягнення основних цілей:

а) постійне формування, стимулювання і задоволення потреб у підготовці та професійній перепідготовці кадрів;

б) насичення ринку праці фахівцями з високим рівнем загальної культури та професійної компетентності;

в) забезпечення соціального захисту, соціальної реабілітації та зайнятості державно-управлінських кадрів;

г) приведення кадрового потенціалу управлінців до світового рівня;

д) збільшення інтелектуального і духовного потенціалу суспільства шляхом розвитку творчих здібностей управлінських кадрів.

Для цього потрібно забезпечити єдність прикладних, фундаментальних і методологічних знань, що складають основу професійної і загальної культури, широку орієнтацію в підходах до постановки і розв'язання нових проблем і завдань.

Необхідне оновлення змісту навчання в тісному зв'язку з досягненнями розвитку сучасної техніки і технології, наук про природу, суспільство і людину, забезпечення різноманіття, варіативності і гнучкості навчальних планів і програм, їхнього оперативного відгуку на потреби ринку освітніх послуг. Таким чином, подальший розвиток системи неперервної професійної освіти в галузі державного управління в органічному зв'язку з потребами суспільства вимагає розв'язання принципових питань, до яких відносяться:

а) створення ефективної державної підтримки системи підготовки та перепідготовки кадрів на державному і регіональному рівнях;

б) організація діяльності освітніх установ відповідно до потреб ринку праці, враховуючи демократичну перебудову українського суспільства й глобалізаційні процеси у світовій спільноті;

в) підвищення ефективності системи неперервної професійної освіти шляхом застосування тимчасових засобів і методів навчання, ув'язки змісту навчання з практичними потребами фахівця, наближення навчання до конкретного робочого місця за допомогою використання нових інформаційних технологій;

г) організація сучасних кадрових служб, відповідальних за набір і відбір як слухачів та студентів, так і керівного й викладацького складу ВНЗ та ін.

Представлення підготовки державних службовців у вигляді ціннісно-орієнтованої системи вимагає перегляду пізнань, що зафіксувалися у визначенні змісту навчання, структурі процесу підготовки, технологіях навчання. Побудова цілісної системи передбачає визначення цілей і результатів підготовки, розгляд її як неперервного процесу, виявлення принципів відбору змісту навчання і його структурування.

Адекватним методом дослідження такої складно організованої системи є моделювання. Не зупиняючись на етапах моделювання в повному обсязі, визнаємо доцільним вказати на те, що головним новоутворенням особистості державного службовця, згідно з концепцією інтеграційно-розвивального підходу, є така інтеграційна властивість, як професійне самовизначення, яке виражається у сформованості професійної самосвідомості, образу "Я – керівник", свідомість тенденцій зміни своєї особистості, професійної спрямованості і здібностей.

Загальна гуманітарна і соціально-економічна підготовка забезпечує державних службовців методологією пізнання світу, явищ суспільного життя, культури, розвитку людини, загальними знаннями, уміннями і навичками, спрямована на розвиток індивідуальних здібностей.

Загальнопрофесійна підготовка спрямована на озброєння глибокими і всебічними знаннями і уміннями, знаннями основ державно-управлінської науки, що лежать в основі професії, практичними уміннями; на розвиток і поглиблення професійних інтересів і здібностей, готовність до зміни вигляду і характеру своєї професійної діяльності, роботи над міждисциплінарними проектами.

Для ефективного і плідного вирішення завдань державного управління необхідний розвиток управлінсько-педагогічної складової професійної компетентності державного

службовця. Це можливо при організації цілеспрямованої професійно-педагогічної підготовки в системі неперервної професійної освіти. Зміст професійної управлінсько-педагогічної підготовки державного службовця об'єднує відносно самостійні, але взаємозумовлені і взаємопов'язані системи-блоки навчання: загальнокультурну, загальнопрофесійну, соціально-економічну, психолого-педагогічну, спеціальну і науково-дослідницьку як змістові блоки і модулі навчальних дисциплін.

Спеціальна підготовка забезпечує розуміння суті і соціальної значущості професії державного службовця, бачення основних проблем, що визначають конкретну сферу його діяльності, і володіння уміннями вирішувати їх, набувати нові знання і уміння, самореалізуючись у діяльності.

Науково-дослідницький блок формує навички знаннями здобувати нове знання, аналізу і прогностування майбутнього розвитку, творчого підходу до вирішення проблем, альтернативного мислення тощо.

Таким чином, на основі моделювання в системі неперервного розвитку професійної компетентності державних службовців, враховуючі психофізіологічні особливості державного службовця, специфіку його управлінсько-педагогічної діяльності і умов її здійснення, можна виділити наступні основні показники вияву інноваційного стилю діяльності:

а) управлінсько-педагогічна компетентність (володіння стратегією розв'язання професійних проблем);

б) творча спрямованість діяльності (перевага в професійній діяльності творчих елементів, розвинена здібність до рішення творчих задач);

в) здатність до самоврядування (самовдосконалення);

г) неперервна рефлексивна активність;

д) адекватність самооцінки;

е) оптимальність у використанні своїх можливостей і можливостей керованих об'єктів в конкретних умовах.

Моделювання неперервного розвитку професійної компетентності державного службовця засобами сучасної неперервної професійної освіти вказує на те, що якість професійної компетентності державних службовців залежить від мети навчання, змісту навчання і організації навчального процесу. Зміст підготовки до творчої управлінсько-педагогічної діяльності включає в себе методологічну, теоретичну, технологічну і практичну складові. Системна діяльність державних службовців відображає процес рішення навчальних завдань і є комплексом взаємопов'язаних видів діяльності: навчально-пізнавальної, навчально-практичної і самостійної.

Педагогічними умовами, що забезпечують оптимальне функціонування і розвиток системи підготовки, і перепідготовки державних службовців є не тільки розробка і наявність моделі фахівця, навчального плану, програм навчальних дисциплін і системи завдань проблемного характеру, а й наявність творчого соціокультурного середовища, яке потребує подальших наукових розвідок.

Література:

1. *Бабасєв В.* Навчальні коаліції – інструмент кадрового оновлення управлінських еліт / *В. Бабасєв* // Вісн. УАДУ. – 2003. – № 2. – С. 293–297.

2. Кузьмина Н. В. Методы исследования педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1970. – 114 с.
3. Миллер А. Актуальные проблемы управления : сб. науч. тр. / А. Е. Миллер. – Омск : Омск. гос. техн. ун-т, 1998. – 179 с.
4. Павлов М. Концептуальні аспекти регіонального розвитку / М. Павлов // Вісн. УАДУ. –2002. – № 1. – С. 189–199.
5. Рубинштейн С. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 1999. – 720 с.
6. Соціологія: короткий енциклопедичний словник / [за заг. ред. В. І. Воловича]. – К. : Укр. Центр духовної культури, 1998. – 728 с.
7. Шакуров Р. Профессиональное образование в России. Методология и теория : [монография] / Р. Х. Шакуров, Г. В. Мухаметзянова, Г. И. Ибрагимов [и др.]. – М. : Гуманитар. издат. центр ВЛАДОС, 2005. – 335 с.
8. Шепель В. М. Управленческая психология / В. М. Шепель. – М. : Экономика, 1993. – 240 с.

Надійшла до редколегії 14.04.2009 р.