

УДК 351/331

*Н. К. СЕРЬОГІНА*

## **МОДЕЛЮВАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА ЗАСАДАХ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ**

*Наведено аналіз сучасних вимог до професіоналізму державних службовців, які виникли у зв'язку із прийняттям нового законодавства України про державну службу. Розрізнено поняття професіоналізму та компетентності, зовнішнього та внутрішнього професіоналізму. Зроблено висновок про необхідність використання кластерів компетентностей при формуванні моделі професіоналізму державного службовця на основі компетентнісного підходу.*

**Ключові слова:** державна служба, компетентність, професіоналізм, компетентнісний підхід, кластер компетентностей.

*Article dedicated to analyze current requirements for professionalism that arise in connection with the adoption of new legislation of Ukraine on Civil Service. In the article discusses different concept of professionalism and competence, internal and external professionalism. It is concluded that the need is the formation of clusters of competencies in creating model of professionalism of civil servant.*

**Key words:** Civil Service, competence, professionalism, competence approach, a cluster of competencies.

Сучасні соціально-політичні та економічні реалії становлення України як демократичної, соціальної, правової держави зумовлюють необхідність у підвищенні якості професійної підготовки державних службовців, готових до поновлення знань, самоосвіти, особистісного професійного зростання. З 1 січня 2014 р. набирає чинності новий Закон України “Про державну службу” від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI [5]. У зв'язку із чим до діяльності органів влади почали активно впроваджуватися новації нового законодавства. Зокрема, стали розроблятися і терміново визначатися професійні компетенції посад державної служби. Останні отримали закріплення на законодавчому рівні і як поняття, і як, власне, інновація, що має змінити зміст і характер державної служби України. Очевидно, що чинне законодавство, яке регламентує державну службу, зокрема Закон України “Про державну службу” [4], не відповідає сучасному рівню розвитку українського суспільства. Так, чинному законодавству притаманний такий недолік, як відсутність чітких формалізованих вимог до професійного рівня державних службовців для виконання масштабних завдань. Усе зазначене актуалізує необхідність наукового аналізу та визначення напрямків запровадження до державної служби компетентнісного підходу формування професіоналізму державних службовців.

Велика кількість сучасних українських науковців приділяють увагу актуальним новаціям законодавства про державну службу та запровадженню новітніх технологій до цієї суспільно-політичних інституцій. Серед них варто назвати Н. Алюшину, Н. Гнидюк, Н. Гончарук, Я. Гонціажа, В. Гошовську, І. Ібрагімову, С. Соколик, Г. Стратієнко та ін. Проте мало хто з них приділяє особливо велику увагу перспективам використання новітніх технологій управління людськими ресурсами в контексті новацій законодавства про державну службу.

Усе зазначене обумовлює необхідність теоретичного осмислення процесу та визначення напрямків запровадження до державної служби компетентнісного підходу формування професіоналізму державних службовців

Аналізуючи цілі прийняття нового законодавства та комплекс заходів щодо вдосконалення системи державної служби, в якому значна роль відводиться темі професійної компетентності посад державної служби, необхідно виділити базові положення щодо моделювання професіоналізму службовців на засадах компетентнісного підходу.

В Україні законодавчо фіксуються принципи професіоналізму та компетентності в державній службі. Проте поняття професіоналізму та компетентності не є тотожними. Зважаючи на певні теоретичні та практичні неузгодженості, необхідно відзначити, що професіоналізм являє собою набуту особистістю якість, що відповідає професійним вимогам, тоді як компетентність – це ступінь вияву властивого для людини професійного досвіду в рамках повноважень конкретної посади. Компетентність – це вищий ступінь розвитку професіоналізму.

Намагання застосувати компетентнісний підхід до оцінювання здатності державних службовців виконувати посадові обов'язки закріпило таку новацію, як “інші вимоги до рівня професійної компетентності”. До таких вимог зазвичай відносять навички роботи з інформацією, ефективну комунікацію, співробітництво і роботу в команді, особисті якості тощо. Очевидно, що ці особистісні характеристики є малоформалізованими і практично невимірюваними. Дуже важко однозначно визначити рівень професійної компетентності особи, орієнтуючись на такі “інші вимоги”, оскільки порівняння особистісних характеристик людей завжди суб'єктивно [6].

У той же час, професійні та ділові якості державних службовців можуть визначатися з урахуванням таких критеріїв:

- особистісний: активність, комунікація, мотивація, вміння приймати правильні рішення;
- інтелектуальний: компетентність, аналітична складова мислення;
- діловий, пов'язаний з особливостями нервової системи: працездатність, стійкість до стресів.

У кожному випадку визначення цих якостей залежить від чинників:

- вибору місця роботи державними службовцями;
- ситуацій, що виникають у повсякденній роботі на тій чи іншій посаді;
- конфліктів;
- мотивації до зміни роботи;

- інновацій, що пов'язані зі змінами характеристик трудового середовища;
- змісту, форм і методів набуття відповідних знань і навичок професії державного службовця;

- професійно-кваліфікаційних характеристик державного службовця.

Компетентнісний підхід до професіоналізму державних службовців передбачає формування у працівників органів влади кількох “компетенцій”. Так, політична компетентність і моральна легітимність передбачає розуміння природи основних суспільних функцій та організаційної структури сучасної держави, принципів і форм демократії, характеру взаємодії між різними гілками влади, ролі політичних партій в житті суспільства. Правова (юридична) компетентність державних службовців формується в процесі базової професійної підготовки, що стосується основних галузей права та ґрунтується на навичках її професійного застосування в різних сферах діяльності. Економічна компетентність диференціюється залежно від спеціалізації державних службовців і в межах загального для всіх рівня має включати оцінку здатності застосовувати порівняльний аналіз основних економічних концепцій. Соціологічна компетентність пов'язана з усвідомленням державними службовцями концепції соціальної структури сучасного суспільства, її динаміки та впливу на політичні та соціально-економічні процеси. Психолого-педагогічна компетентність є підставою для ефективних комунікаційних контактів, коли необхідно розуміти людей, їхні інтереси, мотиви та наміри, знаходити до них індивідуальний підхід. Управлінська компетентність включає знання методів управління, ціннісно-орієнтаційне регулювання, комплексне управління трудовою мотивацією, розвиток творчого потенціалу тощо.

Аналіз змісту роботи державних службовців показав, що надзвичайно широке коло різнопланових повноважень і практичних завдань вирішується за допомогою технологічних функцій. Головні серед них – контрольно-аналітичні, організаційно-управлінські та інформаційно-комунікаційні. Кожен з них має свої цільові орієнтири, принципи і певні набори соціальних технологій, накопичених практичним досвідом, які забезпечують успішну реалізацію завдань у різних типах соціальних ситуаціях [1].

Оволодіння такими знаннями та вміннями має бути суттєвим для базової професійної підготовки державних службовців і відповідати вимогам до якостей державних службовців. Саме ці вміння повинні стати підставою для оцінки роботи державних службовців та підбору кандидатів на певні посади в органи державної влади.

Отже професійна компетентність – це:

- насамперед, сукупність знань, навичок і досвіду;
- персоніфікований термін, спрямований на конкретну людину, якісну характеристику;
- ключова характеристики якості освіти певної особи та набутого чи під час навчання, чи в інший спосіб досвіду (додаткових навичок і вмінь);
- відображає сукупний результат освіти [2].

Підвищення рівня професійної компетентності проводиться за потребою, але не рідше, ніж раз на три роки; для вперше призначених – впродовж першого року служби; необхідність визначається безпосереднім керівником державного службовця та службою персоналу державного органу за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; забезпечує організацію підвищення рівня професійної компетентності державних службовців керівник державної служби в органі влади; Національне агентство України з питань державної служби та органи, на які поширюється дія Закону України “Про державну службу” [4], у межах повноважень здійснює координацію підвищення рівня професійної компетентності державних службовців.

Основою під час визначення необхідності підвищення рівня професійної компетентності державного службовця служать бажані вимоги до рівня професійної компетентності.

Відповідно до ст. 30 Закону України “Про державну службу” підвищення рівня професійної компетентності державного службовця проводиться у формі:

- професійних програм;
- спеціальних курсів;
- тематичних семінарів;
- тренінгів;
- стажування (до шести місяців з відривом від основного місця роботи);
- в інших формах у порядку, визначеному спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань державної служби;
- шляхом навчання, в тому числі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації у відповідних вищих навчальних закладах згідно із законодавством [4].

Підготовка та перепідготовка державних службовців, яка проводиться на основі освітньо-професійних програм:

1. Підготовка державних службовців – здобуття освіти освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра, спеціаліста або магістра, а також навчання в аспірантурі, докторантурі, інших навчальних закладах або наукових установах за спеціальностями, спрямованими на провадження професійної діяльності на державній службі.

2. Перепідготовка державних службовців – отримання спеціальності за напрямом підготовки “Державне управління” і за спеціальностями, спрямованими на провадження професійної діяльності на державній службі на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та набутого практичного досвіду.

Мережа навчальних закладів, що здійснюють підвищення рівня професійної компетентності державних службовців складається з наступних інституцій:

- Національної академії державного управління при Президенті України, її Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів та регіональних інститути;
- вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальностями галузі знань “Державне управління”;

– центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій в АР Крим, областях, містах Києві та Севастополі;

– галузевих навчальних закладів вищої та післядипломної освіти, що ліцензовані для підвищення кваліфікації державних службовців;

– закладів та організацій незалежно від форми власності, що надають послуги у галузі освіти [3].

Можна виділити такі базові положення щодо моделювання професіоналізму службовців на засадах компетентнісного підходу:

1. Розгляд професіоналізму в контексті інтегрування людини у професійну діяльність, професійне становлення особистості, що дає можливість адекватно визначити вимоги та кваліфікаційні критерії на різних етапах індивідуальної професіоналізації.

2. Професіоналізм службовця формується в межах двох діяльнісних контурів: зовнішнього, пов'язаного з перетворювальною діяльністю, спрямованою на зовнішні для людини об'єкти (інформацію, процеси, людей тощо), та внутрішнього, пов'язаного із самоперетворювальною діяльністю, спрямованою на самоактуалізацію і професійний розвиток людини в процесі праці. За умов поєднання цих складових і виникає нова якість – професіоналізм.

3. Структура зовнішнього діяльнісного контуру включає такі базові складові: виробничу, пізнавальну, соціально спрямовану.

4. Структура внутрішнього діяльнісного контуру включає самоактуалізацію, самоаналіз, самооцінку, самопроекування, саморегулювання, навчання.

5. Професійна спроможність службовця відображається у його виробничій поведінці, яка включає не тільки операційну, а й особистісну складові. Професійна спроможність може бути описана поведінковими характеристиками, які відповідають структурі професійної діяльності – від найбільш загальних складових (напрямів, функцій) до спеціалізованих відповідно до конкретних робочих завдань. Визначення сукупності таких спостережуваних характеристик (компетентностей) є найбільш доцільним для встановлення чіткої відповідності працівника вимогам робочого місця.

6. У термінах компетентностей, професійна спроможність структурується на кластери (комплекси близьких за природою професійних характеристик, які вирізняються високим ступенем взаємовпливу).

7. Особистісно-діяльнісна парадигма професіоналізму передбачає ґрунтовне компетентнісне забезпечення самоперетворювальної діяльності [3].

Для опису професійної спроможності службовця пропонується чотири базові кластери компетентностей: операційно-технологічні, когнітивні, соціально-психологічні, акме-компетентності. Перший кластер обумовлений предметом праці на посаді і формується відповідно до конкретних функцій і завдань. Три останні є більшою мірою загальними для діяльності на посадах публічної служби. Наявність рівнів компетентності в кожному кластері робить модель досить гнучкою як щодо опису посади, так і опису фактичної професійної спроможності службовця [7].

Застосування компетентнісного підходу для становлення, розвитку та вдосконалення професіоналізму державних службовців направлене на кінцевий результат – формування сучасного фахівця, здатного ефективно використовувати особистісні можливості для успішних професіональних дій.

Таким чином, нове законодавство України про державну службу висуває вимоги до професіоналізму та компетентності. Такі новації вимагають переглянути традиційний підхід до формування, розвитку та оцінки професійної компетенції державних службовців. Усе зазначене змушує шукати нові форми та методи управління людськими ресурсами органу влади. У той же час, застосування компетентнісного підходу до професіоналізму державних службовців дозволить одночасно виконати вимоги законодавства та запровадити новітні технології управління персоналом. Такий новий підхід дозволить значно підвищити якість роботи управлінських кадрів та, як результат, взагалі всю діяльність органів влади. Саме запровадження компетентнісного підходу до професіоналізму державних службовців повинно стати головною тенденцією в діяльності підрозділів з управління персоналом органів влади та перспективним напрямком у наукових дослідженнях.

#### Література:

1. *Артеменко Н.* Планування кар'єрного розвитку державного службовця / Н. Артеменко // Вісник державної служби. – 2010. – № 3. – С. 76–79.
2. *Безверхнюк Т. М.* Формування профілю професійної компетентності посади державного службовця / Т. М. Безверхнюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/tppd/2012\\_11/zmist/R\\_3/01%20Bezverhnu+k+.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/tppd/2012_11/zmist/R_3/01%20Bezverhnu+k+.pdf).
3. *Нинюк І. І.* Професіоналізм державних службовців: сутність, стан та особливості формування : автореф. дис. ... к.держ.упр. / І. І. Нинюк – К., 2005. – 16 с.
4. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id](http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id).
5. Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 р. № 4050-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>.
6. *Серьогіна Н. К.* Запровадження профілів професійної компетентності посад державної служби в Україні: проблеми і перспективи / Н. К. Серьогіна, Н. Л. Виноградова // Зовнішньоекономічна політика держави та актуальні проблеми митної справи: економіко-управлінські, правові, інформаційно-технічні, гуманітарні аспекти : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. – Дніпропетр. : Академія митної служби України, 2012. – С. 103–105.
7. *Яцюк В.* Принципи підвищення кваліфікації державних службовців в Україні / В. Яцюк // Вісник УАДУ. – 2010. – № 4. – С. 29–37.

*Надійшла до редколегії 28.08.2013 р.*