

УДК 35.088

Людмила Кривачук

## ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СФЕРІ ОХОРОНИ ДИТИНСТВА: ПРОФЕСІЙНО-ДІЯЛЬНІСНИЙ КОМПОНЕНТ

*У статті досліджено сутність понять: «компетентність», «професійна компетентність», «професійна компетентність державних службовців». Враховуючи специфіку компетенцій державних службовців у сфері охорони дитинства автором виокремлено основні компоненти формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства та розглянуто професійно-діяльнісний компонент.*

**Ключові слова:** компетентність, професійна компетентність, професійна компетентність державних службовців, охорона дитинства.

Постановка проблеми

Сучасна держава характеризується багатоманітністю завдань і функцій, від професійного і чіткого здійснення яких залежить існування всієї політичної системи. Весь світовий досвід і стан суспільних відносин, навіть у найдемократичніших державах свідчить, що сучасне суспільство не може нормально функціонувати і розвиватися поза державою і встановленими нею межами. Цим і обумовлюється необхідність кваліфікованого і потужного державного апарату [4, с. 3]. Саме від того, наскільки якісним та здатним до самовдосконалення буде сформований кадровий потенціал державної служби в Україні, залежить можливість функціонування держави й забезпечення прав, свобод та законних інтересів кожної особи. Важливою умовою здатності держави через відповідних її представників виконувати покладені на неї обов'язки є залучення на державну службу високопрофесійних, компетентних осіб, спроможних забезпечувати досягнення різних за своєю складністю завдань [7, с. 146].

Державний службовець, який здійснює державно-управлінську діяльність у сфері охорони дитинства, зможе реалізувати свої повноваження та діяти ефективно тільки за умови, якщо він володітиме необхідними знаннями, вміннями, навичками та відповідними особистісними якостями, буде професійно компетентною особистістю. Професійна компетентність державних службовців у сфері охорони дитинства формується не тільки завдяки набутим знанням, умінням, навичкам, а й на основі позиції державного службовця, його досвіду, розуміння різних підходів до ситуації чи проблеми, ухвалення рішення та вибору методів. Це й обумовлює актуальність та необхідність дослідження проблеми формування професійної компетентності державних службовців, як одного з шляхів удосконалення державної політики у сфері охорони дитинства.

© Кривачук Л.Ф., 2012.

Питання компетентності, компетентності та проблем формування професійної компетентності державних службовців у різних аспектах досліджували у своїх працях вітчизняні та зарубіжні науковці: Н. Артеменко, В. Бакуменко, Е. Гогун, М. Докторович, Т. Кагановська, В. Князев, Ковбасюк, Н. Колісниченко, В. Луговий, Ю. П. Надолішній, Т. Недашківська, Дж. Равен, С. Серьогін, Ю. Сурмін, А. Хуторський та ін. Безпосередньо у сфері державного управління охороною дитинства окремі питання стосовно формування професійної компетентності державних службовців у зазначеній сфері досліджувала І. Цибуліна.

Аналіз наукової літератури показав, що питання професійної компетентності державних службовців є сьогодні об'єктом багатьох досліджень, однак у сфері державного управління охороною дитинства ця проблема є малодослідженою та потребує детального аналізу та вивчення, враховуючи специфіку сфери охорони дитинства.

Метою статті є дослідження проблеми формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства та розгляд професійно-діяльнісного компонента цього процесу.

Підхід, заснований на компетентності (компетентнісний підхід), розроблявся у 1980-1990 рр. у Великій Британії як засіб оцінки рівня кваліфікованості людей за певними критеріями. Це було зумовлено потребою підвищення професіоналізму працівників та ефективності роботи організацій. Агентство стандартів тренінгу ввело термін «компетентність» («competence») та визначило її як «дію, поведінку або результат роботи, які людина повинна продемонструвати» [3, с. 7].

У науковій літературі немає однозначного підходу до визначення понять: «компетентність», «професійна компетентність». «Компетентність» є поняттям багатограним, може стосуватися як однієї конкретно взятої особистості, так і цілої групи, вказує не лише на знання, вміння, досвід, а й на самостійність, освіченість, життєві та професійні цінності, здатність ефективно розв'язувати нові, нестандартні завдання тощо [19, с. 234] та визначається як «певний психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально; здатність і вміння виконувати певні трудові функції; наявність спеціальної освіти, широкої загальної та спеціальної ерудиції, постійне підвищення професійної підготовки; професійну підготовленість і здатність суб'єкта праці до виконання завдань та обов'язків повсякденної діяльності; потенційну готовність до розв'язування завдання «зі знанням справи» [5, с. 28]. Зарубіжні дослідники «компетентність» розглядають як «інтегральне явище, виділяючи в ньому компетентність, що сприяє інтеграції рішень, застосуванню умінь і навичок в умовах швидко змінюваних вимог зовнішнього середовища, концептуальну компетентність, емоційну компетентність, культурну компетентність, компетентність в окремих сферах діяльності тощо» [16].

У межах нашого дослідження зосередимо увагу на професійній компетентності державних службовців, зокрема у сфері охорони дитинства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

Мета

Виклад основного матеріалу

За О. Оболенським, «компетентність» державного службовця – це «певний рівень його інтелектуального, психологічного та функціонального стану, який відображає конкретні сфери професійної діяльності та зумовлює у своїй єдності якісну визначеність професіонала. Це також наявність глибоких фахових знань у певній галузі чи сфері діяльності, уміння аналізувати та прогнозувати розвиток ситуацій та використовувати здобуті на практиці знання щодо вирішення певних проблем, а також правомочність вирішувати їх, уповноваженість відати певними справами» [4, с. 156]. Інші науковці, зокрема Серьогін С.М., під «компетентністю» державних службовців розуміє «доскональне знання тієї роботи, яка виконується, розуміння складності зв'язків і відносин, явищ і процесів, можливих засобів і методів досягнення визначених цілей, окрім загальної сукупності знань, охоплює знання можливих наслідків застосування конкретних методів дослідження, впливу на ті чи інші події, визначається за підсумком практичної діяльності людини» [17, с. 377–378].

«Професійна компетентність» державного службовця, за висновком Міллера А.Е., 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» [10, с. 98]. Зазначимо, що окремі науковці трактують «професійну компетентність» на основі «компетенції», під якою слід розуміти «сукупність (прав та обов'язків) державних органів або посадових осіб, що визначають межу повноважень у процесі здійснення ними своїх функцій» [9, с. 133]. Так, відповідно до цього підходу, на думку Філіпової Т.В., «професійна компетентність» державного службовця – це «вміння ефективно здійснювати конкретну діяльність у сфері державного управління, яка визначена межами компетенції державного службовця, як посадової особи і характеризується високим рівнем прояву професіоналізму» [18]; Т. Недашківська, визначає «професійну компетентність» державного службовця як «систему професійних компетенцій відповідно до повноважень, передбачених посадою» [12, с. 72].

Вважаємо, що професійна компетентність державних службовців має свою специфіку у кожній сфері діяльності відповідно до певних компетенцій. Як зазначає Т. Недашківська, «компетентність вважається похідною від компетенції, і є характеристикою індивідуальної специфіки кожного окремого суб'єкта як носія компетенції» [12]. До специфічних компетенцій у сфері державного управління охороною дитинства відносимо: задоволення потреб у повноцінному розвитку дитини; захист і виховання дитини; підтримка стабільності в житті дитини; представлення інтересів дитини тощо.

Враховуючи наукові дефініції й інтерпретації поняття «професійна компетентність» державних службовців та специфіку компетенцій у сфері державного управління охороною дитинства, можна виокремити основні компоненти формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства, а саме: 1) професійно-діяльнісний компонент; 2) професійно-особистісний компонент; 3) соціально-психологічний компонент; кожен із яких має свої елементи.

До професійно-діялісного компонента формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства відносимо такі елементи: професійну підготовку (підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації державних службовців); професійний розвиток; професійну мобільність.

Забезпечувати потреби органів державної влади та місцевого самоврядування у працівниках з високим рівнем професіоналізму та культури, здатних компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам повинна державна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців [15]. Під «системою підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців» слід розуміти «цілеспрямовану й чітко організовану сукупність елементів, вся діяльність яких спрямована на досягнення єдиної мети – забезпечення органів державної влади необхідною кількістю високопрофесійних і всебічно підготовлених кадрів, державних службовців, що володіють сучасними науковими знаннями, вміннями й навичками та здатні до ефективного здійснення цілей і функцій держави у своїй практичній діяльності» [7, с. 194–196].

Стан і рівень організації системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців є однією з найважливіших умов успішного функціонування та вдосконалення всієї системи державного управління та необхідною умовою професійної підготовки як важливого елемента формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства. Удосконалення навчального процесу, як стверджує Надолішній П.І., є одним із основних завдань модернізації системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування. З позиції компетентнісного підходу зміст і співвідношення теорії і практики, у навчальних програмах має визначитися категоріями посад, для заміщення яких здійснюється підготовка фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» за спеціальностями освітнього напрямку «Державне управління», а навчальний процес має бути орієнтований не тільки на розкриття змісту знань, а й на вироблення у слухачів уміння їх «раціональної інтерпретації», використання як інструменту в повсякденній професійній діяльності [11, с. 71].

На думку Ю. Ковбасюка, організація ефективної системи підвищення кваліфікації державних службовців центральних та місцевих органів виконавчої влади, інших державних органів розглядається як одне з першочергових завдань, без розв'язання якого неможливо підвищити ефективність державного управління, а відтак – зробити реальним досягнення Україною високих стандартів демократичного розвитку, перетворення її в країну з розвиненою економікою і соціальною сферою [8, с. 131]. У цьому контексті зазначимо, що доцільно було б здійснювати підвищення кваліфікації державних службовців у сфері охорони дитинства за певними напрямками (наприклад, захист житлових і майнових прав дітей, опіка та піклування, профілактика правопорушень та ін.) відповідно до попереднього замовлення органу державної влади, який формується на основі запитів і потреб державних службовців. Слушно зауважує Шевчук П.І., що незадовільним є сучасний підхід до формування програм підвищення кваліфікації, при їх розробці не завжди зважають на детальний аналіз знань, умінь та навичок, необхідних для виконання управліннями/посадовцями завдань сьогодення та майбутніх періодів [6].

Під час здійснення професійної підготовки у рамках формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства, державний службовець, на нашу думку, має володіти широким обсягом відповідних знань і вмінь, зокрема:

- мати належну професійну підготовку з основ державного управління та відповідного напрямку державно-управлінської діяльності у сфері охорони дитинства;
- володіти глибокими знаннями з теорії і практики соціальної роботи та технології її здійснення, із психології, педагогіки, права, медицини, фізіології, інформаційних технологій тощо;
- володіти інформацією про сучасні політичні, соціально-економічні процеси в суспільстві, бути досить поінформованим про різні соціальні групи населення, їх потреби та особливості;
- знати норми законодавства у сфері державного управління та охорони дитинства;
- уміти ухвалювати рішення в складних, несподіваних ситуаціях, чітко формулювати і грамотно висловлювати свої думки, уміти передбачати наслідки своїх дій;
- бути емоційно врівноваженим, готовим до психологічних навантажень, сумлінно виконувати свій професійний обов'язок, не втрачаючи самовладання та доброзичливості;
- володіти високою загальною та професійною культурою; дотримуватись професійної етики; бути тактовним щодо особистих питань дітей.

Очевидно, що в системі професійних вмінь лежить організована система знань, проте запас теоретичних знань ще не забезпечує успіху в роботі, для ефективного її здійснення необхідні також відповідні навички. Відповідно професійна підготовка у сфері охорони дитинства, на нашу думку, повинна здійснюватися за трьома напрямками: отримання фундаментальних знань; формування необхідних вмінь і навичок; розвиток особистісних якостей.

Завдання, які постають перед державним управлінням охороною дитинства актуалізують необхідність удосконалення підходів до професійного розвитку державних службовців, який, на нашу думку, є важливим елементом формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства. «Професійний розвиток» трактують як «процес підготовки працівників до виконання нових виробничих функцій, обіймання посад, спрямований на подолання розходження між вимогами до працівника і якостями людини». Він вимагає значних зусиль з боку працівника, тому неможливий без його зацікавленості [2, с. 462]. По суті, «професійний розвиток» полягає у формуванні та постійному збагаченні ділових якостей, професійних знань, умінь і навичок державних службовців, які необхідні їм для ефективного виконання своїх посадових функцій, реалізації своїх прав і обов'язків, потенційних можливостей.

Професійний розвиток державних службовців існує як вираження взаємодії службових потреб органів державної влади та інтересів, здібностей кожного службовця. Тому не потрібно, як зазначає Окіс О.Я., професійний розвиток зводиться лише до спеціальної освіти (професійної підготовки у ВНЗ, на курсах, семінарах тощо). У поєднанні навчання та практичної діяльності вбачається необхідна умова професійного розвитку. Також, у професійному розвитку важливо в максимальній мірі використовувати практику службової діяльності, складну систему взаємодії посадових структур, ієрархічного підпорядкування, міжособистісних відносин, технології оцінки (атестації, відкриті конкурси, кваліфікаційні іспити та ін.), службового просування, різні механізми мотивації до якісної та творчої праці [14, с. 202].

Для того, щоб забезпечити високий рівень професійної компетентності державних службовців, треба створити необхідні організаційно-технічні умови для їх професійного розвитку. Професійний розвиток не може відбуватися стихійно, він вимагає свідомого організаційного впливу та регулювання кадрових та трудових відносин у сфері державного управління [12, с. 70].

У професійному розвитку виділяють дві змістовні сторони:

- професійно-кваліфікаційний розвиток, який, в основному, пов'язаний із освітою і самоосвітою державних службовців, набуттям нових знань і нового професійного досвіду. Цей розвиток характерний для службовців, що займають довгий час одну посаду, державний службовець може в її рамках підвищувати свою кваліфікацію, оволодівати новими технологіями та вміннями, що робить більш сучасною та ефективною його працю, підвищує його професійну компетентність;
- професійно-посадовий розвиток, який в основному пов'язаний із пошуком можливостей найбільш раціональної розстановки кадрів, службового висування на основі використання здібностей і можливостей кожного державного службовця, оптимальної реалізації в колективі позитивних якостей службовців, досвіду, віку, розуму [14, с. 203].

Професійний розвиток, як елемент формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства, неможливий без наступного елемента – професійної мобільності.

У науковій літературі розрізняють різні підходи до розуміння професійної мобільності. Зокрема: «професійна мобільність» – це «здатність (спроможність) і готовність особи достатньо швидко й успішно оволодівати новою технікою і технологією, набувати недостатні знання та вміння, які забезпечують ефективність нової професійної діяльності, швидкого виконання завдань» [13]; «здатність людини протягом життя перенавчатися і змінювати рід занять, який обумовлений кількома стосовно особи причинами, які можна розділити на зовнішні і внутрішні» [1]; «ознака кар'єрного розвитку індивіда, процес переходу індивіда або професійної групи з однієї професійної позиції в іншу (горизонтальна та вертикальна професійна мобільність)» [21].

Однак у контексті розгляду професійної мобільності як елемента формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства, найбільш ґрунтовним видається висновок Шпекторенка І.В. про те, що у традиційному тлумаченні «професійну мобільність» державного службовця необхідно розуміти як «його рухливість, здатність до швидкої зміни стану, статусу, соціальної категорії, готовність та здатність особи до набуття нових (переважно професійних) знань, умінь, навичок, зокрема уміння швидко орієнтуватися в ситуації, саморегулюватися, самоорганізовуватися, самовдосконалюватися, знаходити потрібні форми діяльності» [20, с. 453].

Таким чином, враховуючи наукові дефініції й інтерпретації понять «компетентність», «професійна компетентність» державних службовців та специфіку компетенцій у сфері державного управління охороною дитинства основними компонентами формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства вважаємо: професійно-діяльнісний компонент; професійно-особистісний компонент; соціально-психологічний компонент; кожен із яких має свої елементи. Основними елементами професійно-ді-



яльнісного компонента, на нашу думку, є: професійна підготовка (підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації державних службовців); професійний розвиток; професійна мобільність. Сучасний стан розвитку держави та демократичного врядування вимагає удосконалення підходів до формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства на засадах компетентнісного дитиноцентричного підходу, який спрямований на комплексне засвоєння знань, вмінь і навичок та розвиток особистісних якостей державних службовців, професійна компетентність яких повинна бути скерована на дитину та забезпечення її найкращих інтересів.

#### Література.

1. Василенко Н.В. Роль институтів підвищення кваліфікації в підвищенні професійної мобільності населення // *Взаимодействие личности, образования и общества в изменяющихся социокультурных условиях : межвузовый сборник научных статей по материалам VI ежегодной Международной научно-практической конференции «Личность. Образование. Общество»* (14 июня 2003 г.). – СПб. : ЛОИРО, 2003. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ipk-sprospb.narod.ru/cafedres/pedagogic/vas4.htm>.
2. Веснин В.Р. *Технология работы с персоналом и деловыми партнерами : [учеб. практ. пособие]* / В.Р. Веснин – М. : Плит, 2003. – 592 с.
3. Гарет Р. *Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях* / Р. Гарет; [пер. Л. Зайко]. – М. : НИРО, 2005. – 288 с.
4. *Державне управління та державна служба : словник-довідник* / [уклад. О.Ю. Оболенський]. – К. : КНЕУ, 2005.
5. *Інтегровані соціальні служби: теорія, практика, інновації : [навч.-метод. комплекс]* / О.В. Безпалько, І.Д. Зверева, З.П. Кияниця, В.О. Кузьмінський та ін.; [за заг. ред. І.Д. Зверєвої, Ж.В. Петрочко]. – К. : Фенікс, 2007. – 528 с.
6. *Інтерактивні методи навчання : [навчальний посібник]* / [за заг. ред. П. Шевчука, П. Фенриха]. – Цецин : Видавництво WSAP, 2005. – 170 с.
7. Кагановська Т.Є. *Кадрове забезпечення державного управління в Україні : [монографія]* / Т.Є. Кагановська. – Х. : ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2010. – 362 с.
8. Ковбасюк Ю. *Підвищення кваліфікації державних службовців – запорука успішних реформ у державі* / Ю. Ковбасюк // *Освіта і управління*. – 2010. – Т. 13; № 2-3. – С. 131–135.
9. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. *Словарь по педагогике*. – М. : ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д : Изд. центр «МарТ», 2005. – 448 с.
10. Миллер А.Е. *Актуальные проблемы управления : сб. науч. тр.* / А.Е. Миллер. – Омськ : Омс. гос. техн. ун-т, 1998. – 179 с.
11. Надолішній П.І. *Професійна компетентність політика і урядовця як умова дієвості публічної влади: взаємозв'язок теоретико-світоглядної і практичної складових* / П.І. Надолішній // *Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць*. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2010. – Вип. 3 (43); Т. 1. – С. 62–73.
12. Недашківська Т. *Професійність державних службовців: компетентнісний підхід* / Т. Недашківська [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nbuiv.gov.ua/portal/soc-gum/znpnadu/2008\\_1/05%20Derz.pdf](http://www.nbuiv.gov.ua/portal/soc-gum/znpnadu/2008_1/05%20Derz.pdf).
13. Неделько Е.Г. *Формирование мотивационной готовности к профессиональной мобильности студента*

вуза : автореферат дис. ... канд. псих. наук / Е.Г. Неделько. – Магнитогорск : МГУ, 2007. – 23 с.

14. Окіс О.Я. *Проблеми професійного розвитку державних службовців* / О.Я. Окіс // *Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць*. – Харків : ХарПІНАДУ, 2009. – Вип. 1(35). – С. 195–204.

15. *Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій* : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1997 р. № 167 (із змінами) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.nreg=167-97-%EF>.

16. Равен Дж. *Компетентность в современном обществе выявления, развитие и реализация* / Дж. Равен. – М. : Кошто-Центр, 2002. – 395 с.

17. Серьогін С.М. *Державний службовець у відносинах між владою і суспільством : [монографія]* / С.М. Серьогін – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2003. – 456 с.

18. Філіпова Т.В. *Професійний менталітет державних службовців в Україні: технологія формування* : автор. дис. ... канд. наук з державного управління; спеціальність: 25.00.03 – «Державна служба» / Т.В. Філіпова – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2006. – 20 с.

19. Хуторський А. *Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования* / А. Хуторський // *Народное образование*. – 2003. – № . – С. 15–19.

20. Шпекторенко І.В. *Модель управління професійною мобільністю державного службовця : постановка питання* / І.В. Шпекторенко // *Ефективність державного управління : збірник наукових праць*. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2008. – Вип. 14/15. – С. 451–458.

21. Шпекторенко І.В. *Теоретико-методологічні засади дослідження професійної мобільності державних службовців* / І.В. Шпекторенко // *Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць*. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2007. – Вип. 2 (28). – С. 210–217.

УДК 35.08:342.98

*Ірина Шульга*

#### ЗАКОН УКРАЇНИ

#### «ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ»

#### ВІД 17 ЛИСТОПАДА 2011 РОКУ № 4050-VI: АНАЛІЗ ПЕРЕВАГ ТА НЕДОЛІКІВ

*У статті проаналізовано зміни законодавства про державну службу, внесені Законом України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 року № 4050-VI в контексті Концепції адміністративної реформи, ухваленої Указом Президента України від 22 липня 1998 року № 810/98. Досліджено недоліки та переваги законодавства щодо Державної служби в Україні.*

© Шульга І.Л., 2012.