

Лідія Котик

аспірант кафедри філософії, соціології державного управління
ДРІДУ НАДУ при Президентові України

КОМУНІКАТИВНИЙ АСПЕКТ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ

У статті здійснено аналіз комунікативного компоненту професійної компетентності, розвинуто проблему зв'язків останньої з іншими якостями персоналу в процесі становлення конкурентоспроможного працівника. Професійна компетентність розглянута не лише у діяльнісному та комунікативному контекстах (як система дій публічного службовця), а й у нормативному, особистісно-творчому, індивідуально-діяльнісному.

Ключові слова: публічна служба, публічний службовець, компетентність, професійна компетентність, професіоналізм, професійний розвиток особистості, професійне середовище.

Lidiya Kotyk

PhD student of Philosophy, Sociology of Public Administration Department
of DRIPA NAPA under the President of Ukraine

COMMUNICATIVE ASPECT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF A PUBLIC SERVANT

The article deals with the analysis of the communicative component of professional competence. The problem of its relations with the other qualities of the personnel in the process of a competitive employee becoming is set up. Professional competence is considered in active and communicative contexts (as the system of actions of a public servant), but also in normative, personality-creative, individually-active ones.

The author understands professional competence and the process of its formation in its interrelationships with the other qualities of the structure of personality. The article states that a special role in the process of formation of professional competence and in its structure belongs to the value, orientation, motivational content, and this influence has a systematic, synergistic effect. Relatively speaking, the "progressive" professionalization process leads to the formation of a professional; the «negative» process, a process of professional deformation is a result of imbalance of professionalism components, their "negative" synergy, when the internal components of professionalism, among which there is professional competence, are not harmonized.

Competence is perspective as an integrated indicator of the quality of professional education, being the index of effective activity (human capital), competence is largely meets the needs of employers, who are concerned about the problems of enhancing its competitiveness based on the support and growth of intellectual capital and "core" competencies of the company.

In the context of a discussion of the problems of human capital, it is obvious that in the conditions of intellectualization of production, increasing the level of uncertainty in all spheres of activity, a guaranteed profit to a company (or individual) can be given only by knowledge, which is realized in an effective individual activity or effective activity in the team. Moreover, "under the conditions of knowledge economy professional activity is transformed into intellectual (cognitive) activities, carried out by the individual under the conditions of active social interaction. Not just knowledge, which reflects professional competence as the cognitive basis of professionalism" (A. Derkach, V. Zazykin), but just professional competence, implemented in a particular activity with obvious results or results can be measured.

The author of the article makes a generalization that professional competence is a phenomenon, the result of academic and professional activities not only of a public servant, but also a set of actions of organizational character. Professional competence has an internal construction, in which all the components are important.

Further, the article focuses on the communicative component of professional competence. Communicative competence is considered as a system of internal resources, which are necessary for effective communication in a certain circle of situations of interpersonal interaction. Communicative competence is the ability to establish and maintain the necessary contacts with other people. It is typical for effective communication to achieve understanding of partners, better understanding of the situation and the subject of communication (achieving greater certainty in understanding the situation promotes problems solving; ensures achieving goals with the optimum use of resources). "Conflict competency" takes a special place in the structure of the communicative competence.

The author of the article believes that there is communicative culture in the structure of professionalism, in substructure of professional competence and equally with communicative competence. It is known that conflicts accompany professional activity in the field of public administration as a system of "man-man" leaders of any rank. If we assume that public administration really requires people with leadership qualities, a great number of scholars in various branches of science call creativity, professional competence, communicative ability and skills as the most significant professionally important qualities.

Competence of the competitive personality deals with and can be manifested in a certain professional activity, but it should be considered: firstly, not only in the active context, but also in communicative; secondly, not only in normative context, but also personality-creative, individually-active ones.

The author mentions that professional competence should be considered not only in active and communicative contexts (as the system of actions of a public servant), but also in normative, personality-creative, individually-active ones.

Keywords: public service, public servant, competence, professional competence, professionalism, professional development of a personality, professional environment.

Людия Котик

*аспирант кафедри філософії, соціології державного управління
ДРИГУ НАГУ при Президенті України*

КОММУНИКАТИВНИЙ АСПЕКТ ПРОФЕСІОНАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПУБЛИЧНОГО СЛУЖАЩЕГО

В статті аналізується комунікативний компонент професійної компетентності, досліджується проблема зв'язів професійної компетентності з якостями персоналу в процесі становлення спроможного до конкуренції працівника. Професійна компетентність розглядається в діяльному та комунікативному контекстах (як система дій публічного служачого), а також в нормативному, особистісно-творчому та індивідуально-діяльному аспектах.

Ключеві слова: публічна служба, публічний служачий, компетентність, професійна компетентність, професіоналізм, професійно-розвиток особистості, професійна середовище.

Постановка проблеми

Проблема формування професійної компетентності, взаємообумовленості формування компонентів професіоналізму публічних службовців є актуальними науковими проблемами. В сучасній публічній службі України існує потреба у комплексному розумінні як змісту професійної компетентності, так і процесу її формування та розвитку. Без компетентності та багатьох інших професійно важливих якостей, формування яких у процесі професійної діяльності відбувається комплексно, а то й системно, неможливо сформувати професіоналізм управлінського персоналу публічного управління.

Широкому колу питань, пов'язаних з різноманітними проблемами формування професійної компетентності, її взаємодії з професіоналізмом, діяльними аспектами професійної компетентності та професіоналізму присвячено наукові праці вітчизняних вчених О. Ю. Оболенського, С. М. Серьогіна, Н. Т. Гончарук, І. В. Шпекторенка, С. К. Хаджираєвої, вчених з ближнього – А. О. Деркача, Е. Ф. Зеєра, Є. Є. Вахромова, В. В. Рябова, Ю. В. Фролова, А. К. Маркової, Л. М. Мітіної, Т. І. Шамової, Б. І. Хасана, Л. І. Петровської, та далекого зарубіжжя: М. Рейнольдса, М. Кяэрста, П. Вейлла, Дж. Равена, А. Менегетті. Дослідником професійного простору публічної служби є О. М. Терентьев, професійного простору органів державного управління та місцевого самоврядування – Л. В. Лежніна, В. А. Мальцев, Г. В. Руденко, С. О. Тихоніна, І. В. Шпекторенко. Сучасність характеризується швидким збільшенням наукової продукції у світі, коли актуальні та оригінальні наукові праці ще залишаються поза увагою більшості вчених. А вони можуть бути продуктивно використані у процесі нормативно-правового та організаційного забезпечення проходження публічної служби в Україні.

Темою статті є комунікативний аспект формування професійної компетентності публічних службовців у контексті їхнього професійного розвитку.

Спроба типологізувати поняття професійної компетентності та систематизувати його взаємовідносини з іншими поняттями, що використовуються у науці, зокрема, у психології праці, була здійснена

у монографії А. К. Маркової (1996). Компетентність в уявленні А. К. Маркової представляється як «індивідуальна характеристика ступеню відповідності вимогам професії, як психічний стан, що дозволяє діяти самостійно й відповідально, як оволодіння людиною здатністю й умінням виконувати певні трудові функції» [3, с. 34]. У монографії А.К. Маркової виділено види професійної компетентності:

- спеціальна компетентність – володіння власною професійною діяльністю на достатньо високому рівні, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток;
- соціальна компетентність – володіння спільною (груповою, кооперативною) професійною діяльністю, співробітництвом, а також прийнятими у даній професії прийомами професійного спілкування; соціальна відповідальність за результати своєї професійної праці;
- особистісна компетентність – володіння прийомами особистісного самовираження й саморозвитку, засобами протидії професійним деформаціям особистості;
- індивідуальна компетентність – володіння прийомами самореалізації та розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійного зростання, здатність до індивідуального самозбереження, здатність залишатися поза впливом професійного старіння, уміння раціонально організувати власну працю без перенавантажень [3].

Акмеологічні дослідження особистісно-професійного розвитку в останній час здійснювались головним чином на представниках різних професій. Їх аналіз дозволив виявити схожі характеристики на рівні загального. Це дозволяє стверджувати, що в процесі особистісно-професійного розвитку відбуваються такі зміни у структурі особистості:

1. Розширення характеристик спрямованості:

- розширення кола інтересів та зміна системи потреб;
- актуалізація мотивів професійних досягнень;
- зростання потреби у самореалізації та саморозвитку;

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Мета

Виклад основного матеріалу

- підвищення креативності особистості.
- 2. Збільшення досвіду та підвищення кваліфікації:
 - підвищення компетентності;
 - розвиток і розширення умінь і навичок;
 - засвоєння нових алгоритмів розв'язання професійних завдань;
 - підвищення креативності діяльності.
- 3. Розвиток складних конкретних здібностей.
- 4. Розвиток професійно важливих якостей, що обумовлюються специфікою діяльності.
- 5. Розвиток особистісно-ділових якостей.
- 6. Підвищення психологічної готовності до діяльності у різних, у тому числі ускладнених, ситуаціях.
- 7. Розвиток акмеологічних інваріантів професіоналізму [1, с. 58-59].

Тобто, професійну компетентність, а, особливо, процес її формування варто розуміти у її взаємозв'язках з іншими якостями структури особистості, на що вказує І.В. Шпекторенко [9]. Особливу роль у процесі формування професійної компетентності та в структурі останньої відіграють якості ціннісного, орієнтаційного, внутрішньо мотивованого змісту, причому цей вплив має системний, синергетичний ефект. Якщо, умовно кажучи, «прогресивний» процес професіоналізації підводить до формування професіонала, то «негативний» процес, процес професійної деформації, є результатом розбалансованості компонентів професіоналізму, їх «негативної» синергії, коли внутрішні компоненти професіоналізму, серед яких є й професійна компетентність, незгармонізовані.

Компетентність перспективна як інтегрований показник якості професійної освіти, оскільки, будучи індексом ефективної діяльності, компетентність значною мірою відповідає запитам роботодавців, стурбованих проблемами підвищення своєї конкурентоспроможності на основі підтримки й зростання інтелектуального капіталу і «стрижневих» компетенцій компанії. В публічній службі нерідко типовою стає ситуація, коли з тих або інших причин підвищення професійної компетентності службовця до рівня, необхідного для здійснення результативної посадової діяльності, майже неможливе і переходить у форму постійного відвідування курсів підвищення кваліфікації без суттєвого впливу на результати роботи.

В умовах економіки знань професійна діяльність в більшості трансформується в інтелектуальну (пізнавальну) діяльність, що здійснюється індивідом за умови активної соціальної взаємодії [6, с. 39]. Не просто знання, що відображають професійну компетентність як когнітивну основу професіоналізму» (А. Деркач, В. Зазикін), а власне професійну компетентність, реалізовану у конкретній діяльності з очевидними результатами або результатами, котрі можна виміряти. В. В. Рябова та Ю.В. Фролова підтверджують думку про те, що «здатне приносити дохід тільки те знання, котре характеризує потенціал його носія виконувати ефективну дію. Індикатором такого знання є компетентність [6, с. 43].

В Україні активно досліджується професійна компетентність публічного службовця. Багато уваги приділяється психологічним аспектам управління, хоча проблеми змісту та формування професійної компетентності вже давно вийшли за межі педагогіки й стали предметом міждисциплінарних досліджень, психології

праці, професіології, професіографії. Дослідження широкого кола проблем і питань професійної компетентності покликане сприяти підготовці менеджерів, управлінців різних ланок, сформувати й розвивати систему їхньої професійної оцінки, просування по службі з урахуванням індивідуальних досягнень працівника, сформувати й розвивати професійну управлінську культуру, комплекс інших професійно важливих якостей, створити необхідні передумови для теоретичного розуміння й практичного застосування найважливіших проблем сфери управління (менеджменту), публічного управління. До цих проблем О. В. Морозов відносить:

- розуміння природи управлінських процесів;
- знання основ організаційного управління, організаційного розвитку, організаційної структури;
- чітке уявлення про основні принципи і стилі управління й керівництва, а також про способи підвищення ефективності управління;
- знання інформаційної технології та засобів комунікації, необхідні для управління персоналом;
- знання евристичних методів вирішення творчих завдань;
- умінь усно і письмово висловлювати свої думки;
- компетентність в управлінні людьми, доборі й відповідній підготовці спеціалістів, в оптимізації формальних і неформальних взаємовідносин серед працівників організації;
- умінь оцінювати власну діяльність, здійснювати адекватні висновки та підвищувати кваліфікацію, виходячи з вимог поточного дня й прогнозованих змін;
- чітке уявлення про структурні особливості організації, мотиви й механізми поведінки [5, с. 15–16].

Отже, професійна компетентність –результат не лише навчальної та професійної діяльності публічного службовця, а й комплексу заходів організаційного характеру. Професійна компетентність має внутрішню побудову, в якій всі компоненти важливі. Зосередимо увагу на комунікативному компоненті професійної компетентності працівника.

Комунікативна компетентність розглядається як система внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації у певному колі ситуацій міжособистісної взаємодії [7, с. 320]. Комунікативна компетентність – здатність встановлювати й підтримувати необхідні контакти з іншими людьми. Для ефективної комунікації є характерним: досягнення взаєморозуміння партнерів, краще розуміння ситуації і предмета спілкування (досягнення більшої визначеності у розумінні ситуації сприяє вирішенню проблем, забезпечує досягнення цілей з оптимальним використанням ресурсів).

Особливе місце у структурі комунікативної компетентності посідає «конфліктна компетентність», котра розглядається нами разом з Б. І. Хасаном як «рівень розвитку обізнаності про діапазон можливих стратегій поведінки у конфлікті й умінь реалізувати ці стратегії у конкретній життєвій ситуації [8, с. 65]. На нашу думку, певне місце в структурі професіоналізму, у підструктурі професійної компетентності, поряд з комунікативною компетентністю посідає комунікативна культура. Відомо, що конфлікти супроводжують професійну діяльність у сфері публічного управління як систему «людина – людина» керівників будь-якого рангу.

Як відзначає Л. А. Петровська, «конфліктна компетентність сьогодні – це, понад усе, засвоєння позиції партнерства, співробітництва на фоні оволодіння, звісно, й іншими поведінковими стратегіями також» [2, с. 155]. Л. А. Петровська говорить про дві тенденції у розвитку комунікативної компетентності: нормативну тенденцію – засвоєння соціально заданих норм і еталонів (що відбувається в рамках соціальної компетентності) та особистісно-творчу тенденцію, котра передбачає конструювання норм у ході спілкування, виходячи з орієнтації учасників в ситуації, в собі, в партнері (яка відбувається в рамках особистісної, індивідуальної компетентностей, за А. К. Марковою. – Л. К.).

Серед властивостей особистості лідера авторами виділяються комунікативні (Н. С. Жеребова, 1973; В. І. Румянцева 1996; Charon C. G., Evers S. M., Fenner E. C., 1976), креативні (О. О. Рукавішников, М. В. Соколова, 1998), організаційні здатності (В. С. Агеев, 1990), активність (А. Л. Журавльов, В. Ф. Рубахін, 1976), поміркована емоційна експансивність, інтелект (В. І. Румянцева, 1996), емоційна привабливість, референтність, авторитет (І. Г. Дубов, Л. М. Смирнов, 1991), соціально-психологічна привабливість, компетентність (Я. Л. Коломинский, 2000) та ін. [4]. Компетентність конкурентоспроможної особистості пов'язана й може мати прояв у певній професійній діяльності, але її слід розглядати: по-перше, не тільки в діяльнісному контексті, але і в комунікативному; по-друге, не лише у нормативному відношенні, а й особистісно-творчому, індивідуально-діяльнісному.

Центральним, базовим утворенням професійної діяльності, що обумовлює і процес, і результат діяльності, є система дій спеціаліста. Л. М. Мітіна виділяє дві принципово відмінні одна від одної системи: система придушення і примушення, і система сприяння, створення умов для ефективної спільної діяльності. Звісно, що система дій, як і вся структура професійної діяльності, визначається особистістю спеціаліста, і перш за все, його особистісною спрямованістю і професійною компетентністю [4]. Значення взаємовідносин «людина – середовище» в публічній службі України є поки що недооціненим.

Але, якщо мова йде про особистісно-професійний розвиток, акмеологічні фактори можуть бути тільки суб'єктивними (індивідуальні передумови ступеня успішності професійної діяльності – мотиви, спрямованість, інтереси, компетентність, умілість та ін.), а також суб'єктивно-об'єктивними, пов'язаними з організацією професійного середовища та взаємодій, якістю управління, професіоналізмом керівників та ін. [1, с. 65–66]. Умови фізичного та соціального середовища діяльності керівника виступають в якості зовнішніх детермінант рішень, що ним приймаються. До переліку таких умов відносяться не лише ті, що традиційно виділяються вченими: характер завдання, що постає перед керівником, обсяг і якість наявної у нього інформації, рівень технічної оснащеності даного підрозділу організації (органу влади), ступінь професійної компетентності персоналу, кількість часу для підготовки та здійснення рішення, особливості соціально-психологічного клімату колективу тощо, а також власне умови професійного середовища, засоби реалізації функції управління персоналу, умови професійного становлення та розвитку персоналу, можливості професійно-

го середовища, що надаються для розвитку людського капіталу.

Ми вважаємо, що лише на такому підході може бути розроблено та успішно реалізовано у сучасних умовах стратегію довготермінового розвитку публічної служби в Україні, що засновується на таких концептуальних засадах:

- професійне стратегічне управління;
- висока результативність, ефективність процесів управління;
- інвестиції у розвиток людського, персонального капіталів та людського ресурсу (HR) публічної служби, що мають прояв не лише у професійній компетентності, знаннях і кваліфікації співробітників, а, насамперед, у їхньому професіоналізмі та професійній мобільності;
- здатність утримувати наявних та залучати нових, більш професійно придатних працівників, створювати конкуренцію приватному сектору на ринку праці;
- професійна культура, що заохочує інновації, організаційні зміни та покращення;
- інвестиції в інформаційні технології.

Отже, поняття «компетентність» включає не лише знання, уміння, навички, а також способи й прийоми їх реалізації в діяльності, взаємодії з клієнтами, колективом, у спілкуванні, освіті (самоосвіті), розвитку (саморозвитку) особистості. Успішне формування професійної компетентності має безпосередній вплив на розширення характеристик професійної спрямованості, тобто спрямовує процес професійної соціалізації на формування професіоналізму, одночасно збагачуючи професійний досвід публічного службовця. Іншими стають професійні інтереси та професійні потреби. Причому означений вплив взаємний, діалектичний, синергетичний. Від опанування та набуття простих компетентностей відбувається поступовий перехід до більш складних, на що вказуватимуть результати посадової (професійної) діяльності. Аналогічно простежується взаємозв'язок формування професійної компетентності з іншими якостями структури особистості.

Професійна компетентність – явище, результат навчальної та професійної діяльності не лише публічного службовця, а й комплексу заходів організаційного характеру. Тому в публічному управлінні формування професійної компетентності, професіоналізму не може здійснюватися без відповідної системи сприяння професійному розвитку.

Професійну компетентність слід розглядати не тільки у діяльнісному контексті (як систему дій публічного службовця), але і в комунікативному; не тільки у нормативному відношенні, а й особистісно-творчому, індивідуально-діяльнісному.

Компетентність залишається перспективною в якості інтегрованого показника якості професійної освіти, а професійна компетентність є однією з багатьох якостей, що визначають конкурентоспроможність особистості.

До розроблення та реалізації державної політики мають бути допущеними не просто професійно компетентні фахівці, а професіонали з досвідом роботи.

Напрямами подальших досліджень є дослідження проблеми, розуміння та формування професійної компетентності публічних службовців з позицій системного підходу в акмеологічних концепціях.

Література.

1. Акмеология: Учебное пособие / А. Деркач, В. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.: ил. – (Серия «Учебное пособие»).
2. Введение в практическую социальную психологию: уч. пособие / под ред. Ю. М. Жукова, Л. А. Петровской, О. В. Соловьевой. – М. : Смысл, 1996. – 373 с.
3. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 306 с.
4. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л. М. Митина. – М. : МПСИ, 2002. – 400 с.
5. Морозов А. В. Деловая психология. Курс лекций : учебник для высших и средних специальных учебных заведений. – СПб. : Союз, 2000. – 576 с.
6. Рябов В. В. Компетентность как индикатор человеческого капитала / В. В. Рябов, Ю. В. Фролов // Мат-лы к четвертому заседанию методолог. семинара 16 ноя. 2004 г. – М. : Иссл. центр проблем качества-под.-киспециалистов, 2004. – 45 с.
7. Самыгин С. И. Психология управления : учебное пособие / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д. : Феникс, 1997. – 512 с.
8. Хасан Б. И. Психотехника конфликта и конфликтная компетентность / Б. И. Хасан. – Красноярск:РИЦ Красноярского госуниверситета, 1996. – 168 с.
9. Шпекторенко І. В. Професійна компетентність державного службовця/ І. В. Шпекторенко // Університетські наукові записки : Часопис Хмельницького ун-ту управління і права. – 2014. – № 1 (49). – С. 285–293.