

О. Н. Євтушенко,
доктор політичних наук, професор кафедри державної служби, Інститут державного управління, Чорноморський державний університет імені Петра Могили, м. Миколаїв

ПСИХОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

O. N. Yevtushenko,
Doctor of Political Science, professor of the Department of public service at the Institute of Public Administration at the Petro Mohyla Black Sea State University, Mykolaiv

PSYCHOLOGICAL COMPETENCE HEADS OF PUBLIC AUTHORITIES

У статті дається визначення психологічної компетентності, розглядаються її складові в професійній діяльності керівників органів державної влади.

The article provides a definition of psychological competency, considers its components in the professional activities of the bodies of state power.

Ключові слова: керівник органу державної влади, компетентність, компетенція, психологічна компетентність.

Key words: bodies of state power, competency, competence, psychological competence.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Демократичні зміни, які відбуваються в суспільстві, спрямовані на підвищення ефективності діяльності органів державної влади з надання якісних управлінських послуг. У практику роботи державної служби впроваджуються нові системи управління персоналом на основі компетенції та компетентності. Все це змушує змінювати вимоги до керівників органів державної влади, у тому числі й у питаннях, які пов'язані з їх психологічною компетентністю. Від неї залежить підвищення ефективності діяльності органів державної влади з надання якісних адміністративних послуг населенню. По суті це є лейтмотивом проведення реформи державної служби в Україні, відповідно до закону про державну службу, підписаному Президентом 10 січня 2012 р.

Керівник органу державної влади — це особа, на яку покладені функції управління колективом державних службовців, та організацією їхньої діяльності по виконанню функцій і завдань держави. Але керівник повинен не тільки виконувати покладені на нього права й обов'язки, але й уміти бачити дрібні нюанси в настрої й поведженні працівників, розуміти їх бажання, вміти будувати свої взаємини з ними, вирішувати психологічні проблеми підлеглих, які виникають у сфері професійній, управлінської діяльності. Від його компетентності, здібностей, умінь творчо використовувати психологічні знання в ситуаціях, які виникають в процесі його роботи, залежить ефективна робота органу державної влади і місцевого самоврядування.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є визначення психологічної компетентності і її складових в професійній діяльності керівників органів державної влади.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Проблема психологічної компетентності поступово знаходить відображення в дослідженнях В. Барко [1], О. Бондарчук [2], Т. Єрмакова [4], О. Казаннікової [5], Н. Кузьміної [7], А. Маркова [9], Л. Орбан-Лембрик [11], О. Цільмак [13] та ін., які присвячені вивченню професійного становлення, розвитку та самовдосконалення особистості, як суб'єкта професійної управлінської діяльності.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Термін "компетентність" походить від латинського слова *competens*, що в перекладі означає належний, здібний. У словнику іноземних мов компетентність трактується як: 1) володіння компетенцією; 2) володіння знаннями, які дозволяють судити про щось [12, с. 241].

У тлумачному словнику сучасної української мови компетентність визначається "як певна сума знань у особи, яка дозволяє їй судити про що-небудь, висловлювати переконливу, авторитетну думку" [3, с. 445]. У зарубіжній літературі поняття "компетентність" використовується як характеристика кінцевої мети навчання й інтегральне утворення в структурі моделі фахівця [5]. А. Хуторський та В. Краєвський розглядають компетентність як володіння знаннями й здібностями [6, с. 3]. Н. Кузьміна розглядає компетентність як сукупність психологічних знань, умінь, навичок, необхідних для успішного навчання і розвитку особистості [7, с. 37]. Інші — як підготовленість до певної професійної діяльності й наявність професійно важливих якостей фахівця, що сприяють цій діяльності [1].

А. Маркова розглядає компетентність як поєднання психічних якостей та станів, що сприяють розвитку самостійності і відповідальності, навичок і вмінь долати труднощі [9].

Отже цей аналіз дозволяє зробити висновок, що існує декілька підходів до визначення змісту поняття "компетентність". У першому випадку компетентність пов'язують з компетенцією, в другому — зі знаннями й здібностями. Однак термін "компетентність" не тотожний терміну "компетенція", хоча вони й тісно пов'язані. Під "компетенцією" як зазначається у великому тлумачному словнику української мови, розуміється: 1) коло повноважень якої-небудь установи або особи; 2) коло питань, в яких дана особа має знання, досвід [3, с. 445].

Новий словник іншомовних слів трактує компетенцію як: поінформованість, досвідченість у якій-небудь галузі; кваліфікованість, авторитетність; коло повноважень, прав якої-небудь установи, особи [14, с. 311]. Новий український тлумачний словник додає до цих визначень: добру обізнаність із чимось; коло повноважень певної організації, установи або особи [10, с. 296]. В. Малиновський вважає, що компетенція державно-владним шляхом встановлює обсяг і зміст діяльності суб'єкта державного управління з одночасним розмежуванням його функцій і функцій інших суб'єктів як по вертикалі, так і по горизонталі управлінської системи [8, с. 87].

Узагальнюючи, можна сказати, якщо компетентність — поняття, яке висвітлює аспекти поведінки людини, пов'язані з виконанням роботи, і визначає основну характеристику особистості, яка досягла або здатна домогтися високих результатів у діяльності, то компетенція — поняття, що визначає сферу професійної діяльності, в якій людина компетентна, — опис робочих завдань чи очікуваних результатів. Саме тому компетентність є похідною від компетенції і характеризує індивідуальну специфіку кожного окремого суб'єкта як носія компетенції. Можна погодитись з О. Бондарчук, що знання, навички, здібності, мотиви, цінності та переконання розглядаються як можливі складові компетентності, що роблять людину компетентною лише тоді, коли забезпечують ефективне та якісне виконання нею певної діяльності [2, с. 34].

Компетентність — це система внутрішніх ресурсів, необхідних для ефективних дій у визначеному колі ситуацій. Психологічна компетентність — це відносно самостійна підсистема в структурі професійної компетентності [5], суть якої, на думку Т. Єрмакова, полягає у здатності індивіда взаємодіяти з людьми в системі міжособистісних відносин, а тому включає вміння орієнтуватися в соціальних ситуаціях, визначати особистісні особливості й емоційний стан інших людей, обирати адекватні способи спілкування [4, с. 200].

Так, О. Цільмак трактує психологічну компетентність як здатність особистості ефективно застосовувати структуровану систему знань для побудови та налагодження процесу особистісної, соціальної й професійної взаємодії [13, с. 128]. Л. Орбан-Лембрик під психологічною компетентністю розуміє сукупність комунікативних, перцептивних та інтерактивних знань, які дають змогу індивіду орієнтуватись у соціальних ситуаціях, міжособистісних відносинах, приймати правильні рішення [11, с. 131].

Спираючись на ці міркування, у цілому психологічну компетентність особистості можна визначити як успішність, конструктивність її діяльності на основі ефективного застосування психологічних знань та вмінь

для розв'язання завдань чи проблем, які стоять перед особою в системі "людина-людина". Тобто психологічна компетентність є системним особистісним утворенням, що виявляється на різних рівнях психологічної реальності людини, у внутрішньому плані — у саморегуляції, і зовнішньому плані — у діяльності та взаємодії [2, с. 34].

Саме тому психологічна компетентність забезпечує керівнику: адекватно оцінити власні здібності, можливості, рівень домагань, психологічні особливості; обирати найбільш ефективний варіант поведінки у певній ситуації; регулювати власні емоційні стани, долати критичні життєві ситуації та ін. Вона дає йому: здатність бачити перспективи розвитку своєї діяльності; вміння створити ефективну управлінську команду; самостійність і винахідливість у прийнятті управлінських рішень; креативність і здатність до нововведень; динамічність у своїх думках і вчинках.

Кожен керівник органу державної влади тією чи іншою мірою — психолог, тому він повинен розбиратися в почуттях, думках, настроях і намірах підлеглих. Саме від його вміння спілкуватися з підлеглими, будувати ділові взаємини, залежить ефективна робота організації, якою він керує.

У сучасних кризових умовах керувати людьми, управляти колективом стає усе складніше внаслідок цілового ряду причин:

- по-перше, ускладнилися управлінські, господарські зв'язки (керівникові в цих умовах потрібно вміти переконати працівників у доцільності тих або інших управлінських рішень, багатьох нововведень, сформулювати в них позитивне ставлення до внутрішнього прийняття його задумів);

- по-друге, підвищуються вимоги до професійної компетентності керівника, складовою якої є певна психологічна підготовленість, здатність зацікавлювати, переконувати, доводити;

- по-третє, змінився духовний мир людини, ростуть і розвиваються потреби людей (моральні, політичні, естетичні), істотно змінилися мотиви трудової діяльності — все це вимагає сьогодні від керівника нових знань психології колективу, вміння управляти колективом (підбор працівників, формування між ними правильних взаємин, зімкнення їх у єдиний трудовий колектив, здатність передбачати можливі розбіжності й попереджати їх, мобілізація колективних зусиль на виконання управлінських завдань й інші) з новими вимогами часу.

Саме керівництво підлеглими, організація ефективної колективної діяльності — найголовніша функція керівника, тому йому важливо зосередити свою увагу на підвищенні власної психологічної компетентності, яка полягає у знанні психологічних закономірностей, індивідуально-психологічних особливостей людей, вмінні оцінювати їх наміри, настрої, обирати стиль спілкування з ними з урахуванням індивідуальних особливостей і спрямовувати їх на успішну спільну діяльність в організації.

На нашу думку, психологічна компетентність керівника органу державної влади включає взаємопов'язані та взаємозумовлені знання, вміння і навички, які полягають у тому, що керівник повинен:

— розуміти психологічні особливості підлеглих, а тому знати закони психологічного розвитку людини;

— уміти по зовнішніх ознаках розуміти психічний стан працівника в певний момент, здатність поставити себе на його місце, співпереживати з ним;

— уміти на основі висловлень, відносин, дій і вчинків підлеглого визначати стійкі психічні властивості — характер, здатності, переконання, погляди, смаки;

— уміти аналізувати вчинки й дії підлеглого і робити висновки про спонукальні мотиви його поведінки, про його плани і цілі;

— уміти спостерігати й аналізувати поведінку й діяльність підлеглого за тривалий період, бачити динаміку змін у його психічному розвитку, ріст (або затримку) у професійній, моральній, культурній й іншій сферах діяльності, та допомагати йому;

— уміти бачити, які соціальні ролі виконує працівник в колективі, який вплив він робить на морально-психологічний клімат колективу та допомагати йому знайти своє місце в колективі;

— розуміти, які соціально-психологічні явища зростають у надрах колективу, попереджати й уміло вирішувати проблемні (конфліктні) ситуації;

— розуміти психологічні сутності спілкування людей самих різних категорій, знати механізм і секрети ділового спілкування;

— знати власні психологічні можливості, уміти передбачати наслідки своїх дій й об'єктивно оцінювати їх результати.

Саме від вказаних знань, умінь і навичок їх розвитку, вдосконалення залежить рівень психологічної компетентності керівника, його власне особистісне зростання. Підвищення рівня психологічної компетентності, для того щоб ефективно й конструктивно впливати на підлеглих повинно стати метою розвитку кожного керівника органу державної влади. Але це, на нашу думку, залежить від здатності керівника до активного, творчого розуміння свого внутрішнього світу і оточуючих його соціально-економічних умов.

ВИСНОВКИ

Таким чином, психологічна компетентність керівника — глибоке розуміння психології окремих людей, усього колективу, уміння управляти психічним станом підлеглих, формувати здоровий морально-психологічний клімат у колективі організації й на цій основі психологічно забезпечувати виконання конкретних завдань кожним працівником й колективом у цілому.

Психологічна компетентність керівника органу державної влади є важливою складовою його професійної майстерності. Тому її можна характеризувати з урахуванням загальних і специфічних особливостей його професійної діяльності, як системну якість особистості, що містить професійно-дієві особистісні установки і властивості щодо засвоєння та ефективного використання психологічної інформації у процесі управлінської діяльності, а також відповідні вміння, навички, які дозволяють йому творчо і якісно здійснювати професійні функції.

ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Подальшого вивчення в сучасних умовах потребує ефективність професійної діяльності керівника органу

державної влади через покращення його психологічної підготовленості.

Література:

1. Барко В.І. Аналіз наукових підходів до ставлення поняття "професійна компетентність" сучасного фахівця / В.І. Барко // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. — 2010. — № 5. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Vnadps/2010_5/10bvikst.pdf

2. Бондарчук О.І. Психологічна компетентність фахівця: зміст та основні підходи / О.І. Бондарчук // Збірник наукових праць. Психологічні науки. — Том 2. — Випуск 8. — С. 30—36.

3. Великий тлумачний словник української мови / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. — К.; Ірпін: ВТФ "Перун", 2004. — 1440 с.

4. Єрмаков Т.І. Індивідуальне розуміння концепту "Я" як ключова компетентність особистості в умовах сучасного інформаційного суспільства // Наукові студії із соціальної та політичної психології: зб. статей / Т.І. Єрмаков. — К.: Міленіум, 2002. — Вип. 6 (9). — С. 200—207.

5. Казаннікова О.В. Психологічна компетентність педагога. / О.В. Казаннікова [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://sworld.com.ua/konfer29/1200.pdf>

6. Краевский В.В. Предметное и общепредметное в образовательных стандартах / В.В. Краевский, А.В. Хуторской // Педагогика. — 2003. — №2. — С. 3—10.

7. Кузьмина Н.В. Очерки психологии труда учителя. Психологическая структура деятельности учителя и формирования его личности. / Н.В. Кузьмина. — Издательство ленинградского университета, 1967. — 184 с.

8. Малиновський В.Я. Словник термінів і понять з державного управління. — 2-ге вид., допов. і виправл. — К.: Центр сприяння інституц. розвитку держ. служби, 2005. — 254 с.

9. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. — Москва: Международный гуманитарный фонд знание, 1996. — 308 с.

10. Новий український тлумачний словник: близько 20000 слів і словосполучень / [укл. Н.Д. Кусайкіна, Ю.С. Цибульник; за заг. ред. В.В. Дубчинського]. — Х.: Клуб сімейного дозвілля, 2008. — 608 с.

11. Орбан-Лембрик Л.Б. Комунікативний простір міжособистісних відносин / Л.Б. Орбан-Лембрик // Вісник Прикарпатського університету. Філософські і психологічні науки. — Вип. 4. — Івано-Франківськ, 2003. — С. 130—136.

12. Словарь иностранных слов [ред.упорядч. В.В. Пчелкин]. — 14-е изд., испр. — Москва: Рус. Яз., 1987. — 608 с.

13. Цільмак О.М. Складові структури компетентностей / О.М. Цільмак // Наука і освіта: науково-практичний журнал Південного наукового Центру АПН України. — 2009. — № 1—2. — С. 128—134.

14. Шевченко Л.І. Новий словник іншомовних слів: близько 40 000 слів і словосполучень / [Л.І. Шевченко, О.І. Ніка, О.І. Хом'як, А.А. Дем'янюк; за ред. Л.І. Шевченко]. — К.: АРІЙ, 2008. — 672 с.

Стаття надійшла до редакції 15.04.2013 р.