УДК 159.9

ФЕДОРЕЦЬ С.Б.
аспірант, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»
СИНГАЇВСЬКА І.В.
к.псих.н., доцент, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

ВИВЧЕННЯ СУЧАСНИХ ВИМОГ ДО ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Сучасні вимоги, на фоні суспільно-економічних змін, окреслюють ціле коло проблем організаційно-психологічного характеру, які виникають в процесі управлінської діяльності в умовах державної служби. Поруч з цим, на даний час приділяється чимало уваги питанням вдосконалення, оптимізації та покращення ефективності управління в системі державної служби.

На сьогодні характер та тенденції трансформацій в управлінській діяльності у системі державної служби України певною мірою обумовлені вимогами, які окреслені в Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки [1], в Стратегії реформування державного управління на 2016-2020 роки та планом заходів щодо її реалізації [2]. Деякі кроки були зроблені після підписання Президентом України Указу «Про Президентський кадровий резерв «Нова еліта нації» [3], який на сьогодні вже втратив чинність. Окремі зміни також визначаються положеннями Концепції адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів ЄС [4].

Поруч з тим, об’єктивні життєві реалії підтверджують той факт, що фаховість і компетентність, високий рівень знань і розвинені навички керівника є важливою умовою вдосконалення управлінських функцій на всіх рівнях. Настільки важливою, що в новій редакції Закону України «Про державну службу» [5] було виділено функцію з управління персоналом державних органів та встановлено компетентнісний (від лат. «*competentis*» – «відповідний», «здібний», тобто той, що знає, володіє відповідними знаннями) підхід до його управління. В той же час, в наукових джерелах пропонуються різні підходи та погляди щодо визначення сутності професійної компетентності. Так, Т. Лукіна зазначає, що професійна компетентність – це професійна діяльність державного службовця, міра відповідності його обізнаності (авторитетності) у питаннях державного управління та сформованості його навичок щодо здійснення вимог, які висуваються до професіоналів у цій сфері [6]. Тоді як В. Воронько до основних елементів професійної компетентності відносить знання, уміння і навички [7].

Але О. Єфремова не погоджується із зазначеним, стверджуючи, що оцінювання державних службовців лише за знаннями не може гарантувати ефективності роботи, особливо в критичних та непередбачуваних ситуаціях. З огляду на це, науковець наголошує на необхідності ще у процесі конкурсної процедури відбору враховувати не тільки професійні, а й ділові та моральні якості кандидатів [8]. Таким чином стає очевидно, що різні погляди на професійні компетенції охоплюють певну сукупність якостей працівників, які включають в себе також і особистісні якості, які ми розуміємо в контексті компетентнісних. Це дає можливість стверджувати і про наявність психологічної компетентності, яка представляє собою інтегральну характеристику особистості, і яка власне забезпечує успішне розв'язання завдань професійного й особистісного буття з використанням психологічних знань. Ми погоджуємось з думкою М. Йованович, що психологічна компетентність є однією з найважливіших складових професійної компетентності особистості. Вона має зв'язок з рівнем професійної культури фахівця, визначає ділову надійність, здатність успішно й безпомилково здійснювати конкретну діяльність як у звичних умовах, так і в екстремальних, нестандартних ситуаціях [9]. При цьому Н. Кузьміна слушно доповнює, що психологічна компетентність складається з декількох взаємопов'язаних підсистем:

- соціально-перцептивної компетентності (знання людей, основу чого становить спостережливість і проникливість);
- соціально-психологічної компетентності (закономірності поведінки, діяльності й відносин людини, включеної до професійної групи);
- аутопсихологічної компетентності (самопізнання, самооцінка, самоконтроль, уміння управляти своїм станом і працездатністю, самоефективність);
- комунікативної компетентності (знання про різні стратегії, методи ефективного спілкування);
- психолого-педагогічної компетентності (знання методів здійснення впливу на підлеглих) [10].

Проте, в той же час, унікальний характер поєднання перелічених якостей в одній особистості складно виміряти бюрократично-номенклатурним способом, який є таким властивим для сфери державного управління. Ситуацію поглиблює також і відсутність єдиної системи оцінювання роботи керівного персоналу, а також відсутність реального, а не формального врахування ролі психологічної компетентності управлінців, яка позначається на професійній ефективності керівників в органах державної влади. Відтак бажано, аби підбір ефективного керівника відбувався і через врахування потенційно можливого розвитку тих якостей, яких наразі не вистачає [11], а також з урахуванням можливості доповнення управлінського потенціалу керівника виконавчим потенціалом колективу.

Список використаних джерел

1. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки: указ Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/2012 // Офіційний вісник України. 2012. №10. Ст. 365.

2. Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 роки: розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474-р. // Офіційний вісник України. 2016. №55. Ст. 1919.

3. Про Президентський кадровий резерв «Нова еліта нації»: Указ Президента України від 5 квіт. 2012 р. № 246/2012 // Офіційний вісник України. 2012. №28. Ст. 1043.

4. Про концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу: Указ Президента України від 5 берез. 2004 р. № 278/2004. // Офіційний вісник України. 2004. №10. Ст. 578.

5. Про державну службу: Закон України № 889-19 від 10.12.2015 року // Відомості Верховної Ради України. 2016. №4. Ст. 43.

6. Лукіна Т. Якість професійної освіти державних службовців. Проблеми трансформації системи державного управління в умовах політичної реформи в Україні: міжнар. наук.-практ. конф. (Національна академія держ.управління при Президентові України 2006) т 1. С.377-378.

7. Воронько О. Керівні кадри: державна політика та система управління: навч. посіб. (Українська академія державного управління при Президентові України 2002). 152 с.

8. Єфремова О.П. Конкурсний відбір у системі державної служби України (теоретико-прикладний аналіз): автореф. Дис.. … канд. юрид. наук: 12.00.01/Єфремова О.П.; Нац.пед.ун-т ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2015. 20 с.

9. Йованович М.І. Психологічна компетентність як детермінанта ефективної професійної діяльності працівників Державної митної служби України / М.І. Йованович // Український психологічний журнал. 2017. № 3. С. 75-90.

10. Кузьмина Н. В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования / Н. Кузьмина. М. : Иссл. центр повыш. кач-ва подгот. спец-ов, 2001. 144 с.

11. Synhaivska I., Kutas M. The applications of interactive methods for the development of competencies in management psychology /Iryna Synhaivska, Maryna Kutas/ Innovations in science: The challenges of our time (collective monograph). Ontario, Canada: Accent Graphics Communications & Publishing, 2018. P. 84–92.