

ЕМПІРИЧНА МОДЕЛЬ ФАХОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Постановка проблеми. Наразі в українському суспільстві до державної служби необхідно залучати енергійних, активних, ініціативних, самостійних, відповідальних, компетентних, з ринковим мисленням професіоналів, які знають, що потрібно робити у будь-якій складній ситуації. Аналіз логічного зв'язку основних завдань професіоналізації державної служби у їх практичній реалізації, приводить до необхідності побудови емпіричної моделі фахової компетентності державного службовця.

Мета статті Використовуючи теоретичні висновки та зібраний автором експериментальний матеріал, розробити, описати і обґрунтувати загальний конструкт моделі фахової компетентності державного службовця.

Зважаючи на те, що спеціальних досліджень названої проблеми психологами не проводилось, основним експериментальним матеріалом для визначення загального конструкту моделі є емпіричні данні, отримані в результаті досліджень, проведених у сфері державного управління. Аналізуючи зібрану інформацію, ми зробили висновки про очікуваний образ компетентного фахівця державної служби.

Аналіз довідкових типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців показав, що професіоналом можна вважати державного службовця, який:

- успішно вирішує задачі відповідно до своїх службових обов'язків;
- позитивно ставиться до професії, мотивований до роботи на певній посаді, задоволений роботою;
- засвоює норми, еталони професії (нормативні критерії);
- намагається індивідуалізувати свою роботу, а також свідомо розвиває свою індивідуальність;

- досягає необхідного рівня професійних особистих якостей, знань та умінь;
- має і усвідомлює перспективу, зону свого найближчого професіонального розвитку, робить все можливе для її реалізації;
- відкритий для постійного професіонального навчання, накопичення досвіду та знань;
- збагачує досвід професії за рахунок особистого творчого вкладу;
- соціально активний в суспільстві;
- відданий професії державного службовця;
- готовий до якісної і кількісної оцінки своєї праці.

Професійний державний службовець – це спеціаліст, який відповідає поставленим перед ним кваліфікаційним характеристикам. Вони включають такі розділи:

- задачі та обов'язки, де вказуються типові професійні завдання і обов'язки даної посади чи групи посад;
- що повинен знати державний службовець, де наводяться основні вимоги до спеціальних знань, які необхідні працівнику для виконання відповідних завдань та обов'язків, а також знань про законодавчі акти, положення, інструкції та інших нормативних документів, навиків та засобів, які державний службовець повинен вміти застосовувати під час виконання посадових обов'язків;
- кваліфікаційні вимоги визначаються відповідно до певної посади чи групи посад з урахуванням рівня освітньої підготовки, кваліфікаційного рівня службовця, необхідного для виконання покладених на нього завдань та обов'язків, мінімальних вимог до стажу державного службовця і загального стажу роботи або стажу наукової роботи.

Отже, головними якостями державних службовців є: відповідальність, старанність, професійна підготовка, мотивація досягнення успіху, компетентність, рішучість, творча активність, професіоналізм, порядність, чесність, організаційні здібності, вимогливість, принциповість, тощо.

Використовуючи наведені теоретичні данні, з метою створення загального образу моделі фахової компетентності державного службовця, ми провели опитування слухачів Інституту підвищення кваліфікації УАДУ при Президентіві України. Дослідження проводилось протягом 2008-2009 року, в опитуванні взяли участь понад сто керівників та працівників органів державної служби.

Розроблена нами анкета містила три блоки запитань, стосовно рис, які ми відносимо до ключових компетенцій фахівця: характеристики професійної діяльності, особистісні якості, ознаки професійної адаптації. Відповіді на питання респонденти давали у порівняльному ключі: «Якими професійно-важливими якостями має володіти кожен державний службовець, а які з них потрібні вам для виконання своїх посадових обов'язків?» Застосовуючи такий підхід, ми прагнули з'ясувати особливості професійних вимог як на актуально - функціональному рівні усвідомлення так і на потенційно-перспективному. Результати аналізу відповідей на питання першого блоку подані на рис. 1.

Найбільш важливими характеристиками своєї професійної діяльності респонденти назвали професійну підготовку (знання основ державного управління, правові, економічні, математичні, соціально-психологічні знання, володіння державною та іноземною мовами, орієнтація в соціально - політичному просторі, тощо) (19,4%; 21,7) а також професійний досвід (18,3%, 7,4). Спеціальні професійні якості, необхідні для конкретної посади досліджувані поставили на третє місце (16,8%; 16,3%). Останні рейтингові позиції зайняли «мотивація досягнення успіху» (11,5%; 11,5%) та «відповідний рівень сформованості пізнавальної сфери і соціального інтелекту» (8,8%; 8,9%).

Такий розподіл рейтингових значень свідчить про формалізацію образу компетентного фахівця, оскільки вимоги до професійної підготовки а також професійний досвід є традиційними вимогами до працівників державної служби і виділяються в усіх регламентацій них документах. Підтвердженням попереднього висновку є і те, що мотивацію досягнення успіху та рівень

сформованості пізнавальної сфери і соціальний інтелект респонденти віднесли до найменш важливих.

Як на актуально – функціональному рівні (якості потрібні вам) так і на потенційно-перспективному (має володіти кожен державний службовець) усвідомлення професійно – важливих якостей виявилось майже однаковим. Це вказує на ототожнення респондентів себе із загальним позитивним образом державного службовця.

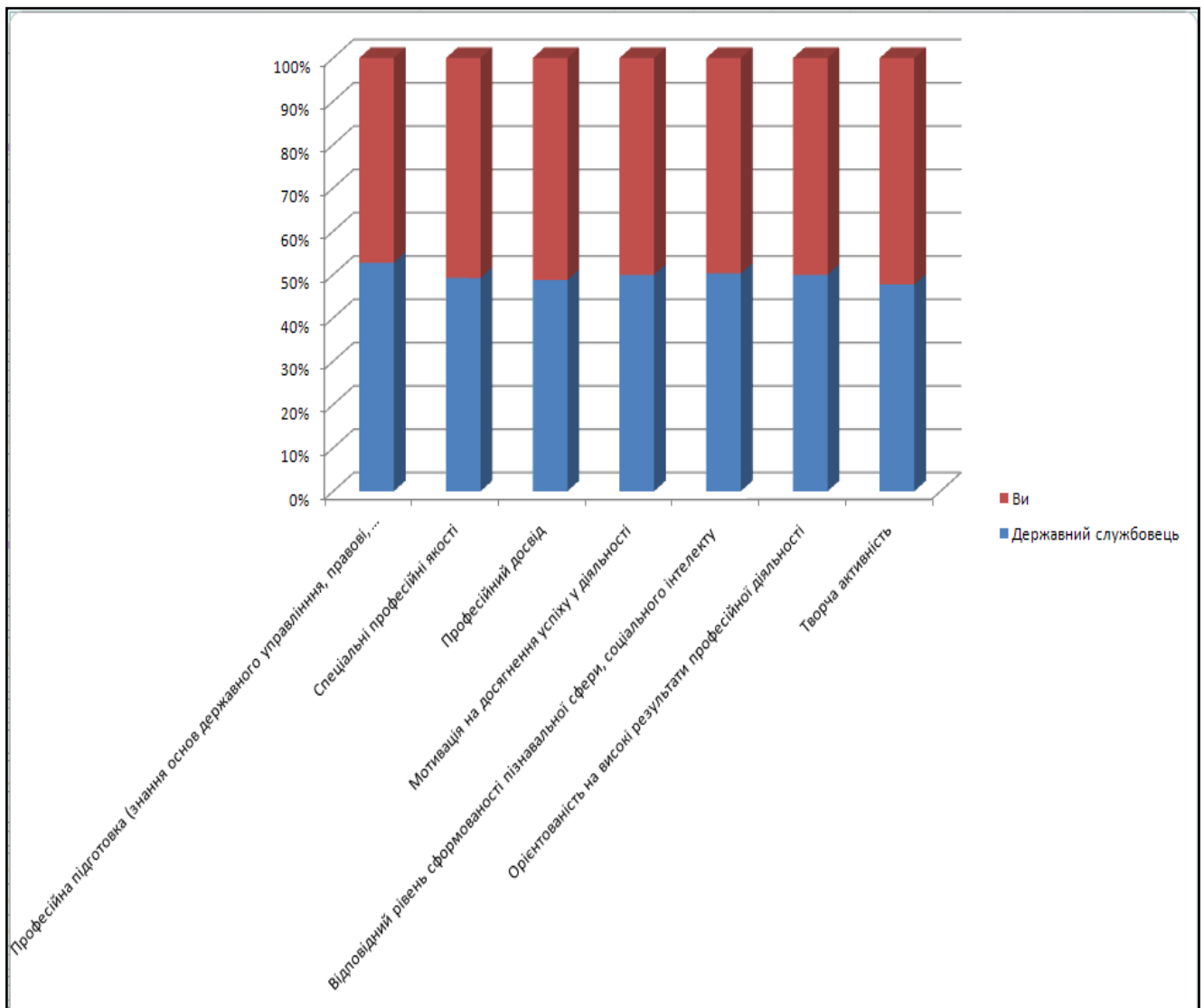


Рис. 1. Характеристики професійної діяльності.

Результати аналізу відповідей на питання другого блоку «...особистісні якості, якими має володіти кожен державний службовець, а які з них потрібні вам для виконання своїх посадових обов'язків» подані на рис.2.

Серед найважливіших якостей респонденти відмітили: відповідальність (6,6%; 7%), впевненість у собі (4,5%; 3,8%), пунктуальність (4,5%;4,7%), тактовність (4,4%;4,8%); організованість (4,3%;4,6%). Останні позиції у рейтингу дістали амбітність (1,4%;1,2%), лояльність (1,9%;1,8%), кмітливість (2,2%;2,3%), спостережливість(2,4%;2,1%), сміливість(2,4%;2,2%). Отримані результати засвідчують певну тенденцію схвалення виконавських рис особистості порівняно із лідерськими якостями. Вважаємо, що цей факт відображає специфіку сучасної державної служби, де пріоритет надається вправним та пунктуальним працівникам, а ініціатива, самостійність, прояви творчості – не схвалюються

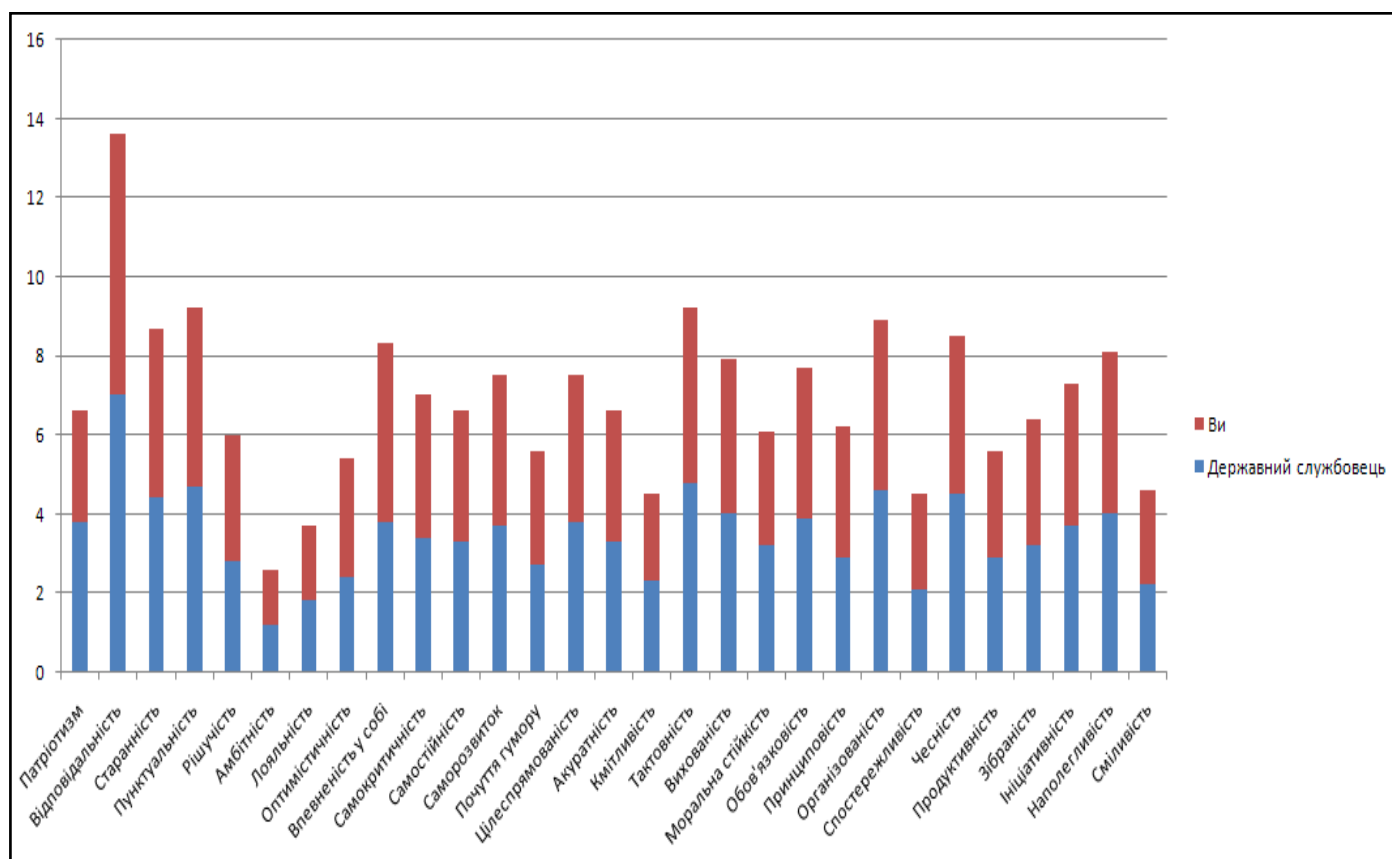


Рис.2. Особистісні якості.

Результати аналізу відповідей на питання третього блоку «ознаки професійної адаптації» подані на рис.3. На думку опитаних, найбільш важливими ознаками професійної адаптації є освіта (16,4%; 18,9%) та загальний рівень культури (15%; 16,7%). Важливими респонденти назвали стан здоров'я і працездатність(15,1%; 13,3%), функціональну витривалість(12,3%; 11,6%),

зовнішній вигляд і особисту привабливість(11,7%; 11,5%), адаптивність(11,3%; 11%). У категорію найменш важливих увійшли саморегуляція (9,6%; 9,5%) та особисті досягнення(8,5%; 7,6%). Отримані результати свідчать про наявність певних стереотипів у свідомості державних службовців: високий рівень освіти і культури традиційно вважаються ознаками суспільної адаптації. Отже, респонденти не продемонстрували здатність до створення власного образу професійно адаптовано фахівця.

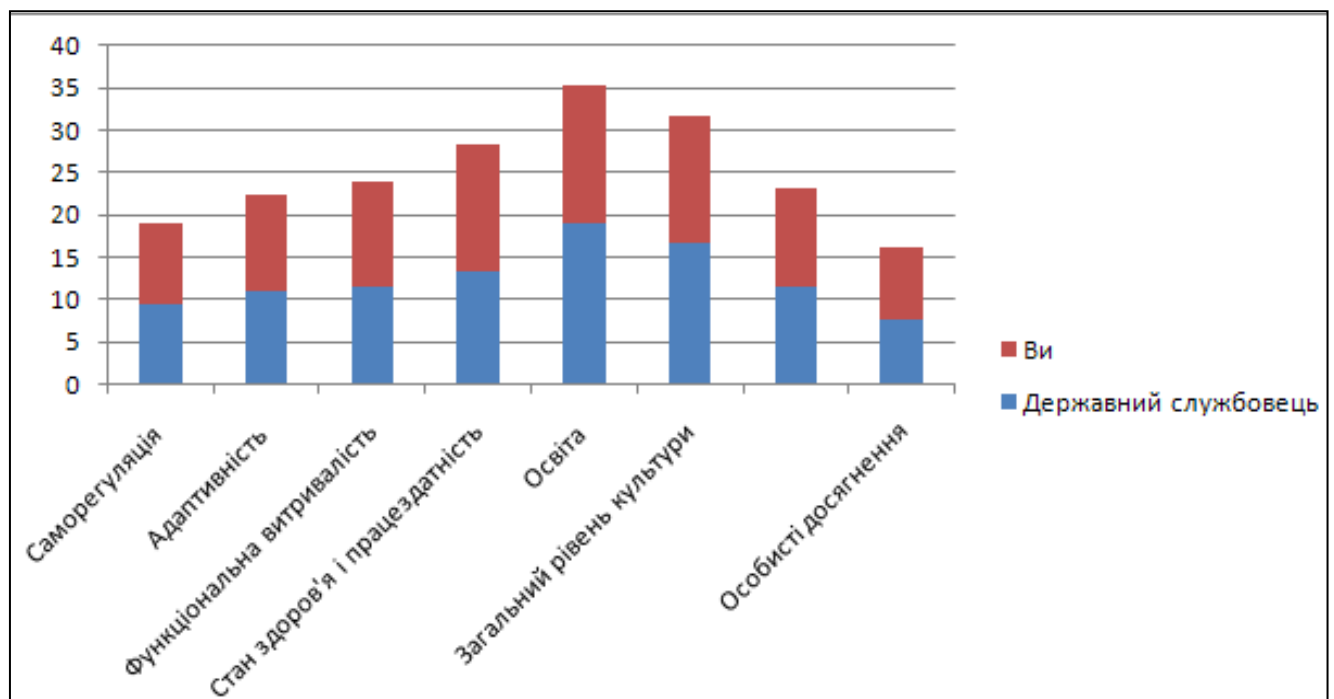


Рис. 3. Ознаки професійної адаптації.

Ми визначили, що основними елементами емпіричної моделі компетентної особистості є ключові компетенції державного службовця (рис.4). Отже, наступним етапом роботи по створенню емпіричної моделі фахової компетентності державного службовця було детальне дослідження *ключових компетенцій*.

В основу подальшого конструювання був покладений професіографічний підхід, який ґрунтується на традиційних положеннях теорії Ф.Парсонса [4, с.57].

Для створення загального конструкту емпіричної моделі компетентної особистості ми обрали один з варіантів схеми професіографічного аналізу,

який на нашу думку, може бути використаний у системі державної служби. Розроблена нами загальна структура професіографічної схеми включає відповідні елементи. I.Розділ «Соціально-психологічна характеристика професії» містить опис зовнішніх ознак професійної діяльності: назва спеціальності, умови професійної діяльності (санітарно-гігієнічні; організаційні (фізичні і психічні навантаження, режим праці і відпочинку, екстремальні ситуації).

№ п/п	Ключові компетенції	Психологічні риси особистості фахівця	
		«Керівник»	«Службовець»
I.	Основні види діяльності	Орієнтація на результат, випереджувальне планування роботи, управління ресурсами, встановлення загальних пріоритетів	Здатність до саморегуляції, планування власного професійного розвитку
II.	Комунікація	Авторитетність та вплив, володіння ефективними комунікативними техніками, застосування принципів демократії та партнерства	Уміння працювати в команді, розвивати робочі зв'язки, будувати оптимальні стосунки, демонструвати повагу до колег
III.	Бачення майбутнього	Здатність до прогнозування, розробки стратегічних перспектив розвитку державної служби	Здатність усвідомлювати бачення власних перспектив у контексті розвитку підрозділу державної служби
IV.	Аналітичне мислення	Високий рівень розвитку аналітико-синтетичного мислення, уміння знаходити докази і давати пояснення	Уміння логічно міркувати, аналізувати великі обсяги інформації, знаходити вагомні аргументи
V.	Креативне мислення	Продукування і використання творчих підходів та нових технологій прийняття управлінських рішень	Уміння використовувати нестереотипні підходи до виконання професійних завдань

Рис. 4. Ключові компетенції державного службовця.

II.Розділ. «Характеристика вимог до індивідуально-психологічних

якостей працівника» розкриває цілісний образ психологічних якостей, необхідних для успішного виконання професійних завдань: інтелектуальні, сенсомоторні, емоційно-вольові здібності, медичні та психологічні протипоказання. III. Розділ. *«Перелік основних знань, умінь і навичок спеціаліста»* включає перелік необхідних спеціалісту загальноосвітніх і спеціальних знань, професійних і трудових умінь і навичок, а також освітній рівень, необхідний для професійної діяльності на даній посаді.

Використовуючи наведений вище структурний підхід, ми розробили *модель професіограми* державного службовця. Її змістовну основу складає отримана в результаті дослідження інформація та висновки, зроблені в ході додаткових наукових розвідок. До основних розділів професіограми державного службовця ми включили наступні: домінуючі види діяльності; основні якості, інтереси і схильності, що сприяють успішній професійній діяльності; додаткові якості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності; якості, що перешкоджають ефективності професійної діяльності.

Узагальнюючи викладений матеріал ми змоделивали емпіричний образ професійної компетентності державного службовця (рис.5.) Представлена модель є змістовно-структурним узагальненням зроблених нами теоретичних висновків та зібраного експериментального матеріалу по проблемі дослідження, має комплексний, динамічний, функціональний характер і відноситься до типу стандартизованих змістовно-сміслових характеристик.

Досвід використання подібних стандартизованих характеристик широко описаний у роботах вітчизняних зарубіжних авторів у сфері державної служби [5; 6; 7]. Зокрема, керівник може вимагати певної поведінки від своїх підлеглих, маючи для цього обґрунтовані та фіксовані підстави у вигляді профілю компетентності та професіограми, використовувати ці документи для розроблення кваліфікаційних вимог, відбору та оцінювання персоналу та вирішення інших кадрових питань свого підрозділу.

Кожен працівник вже на початку кар'єри має можливість усвідомити, які

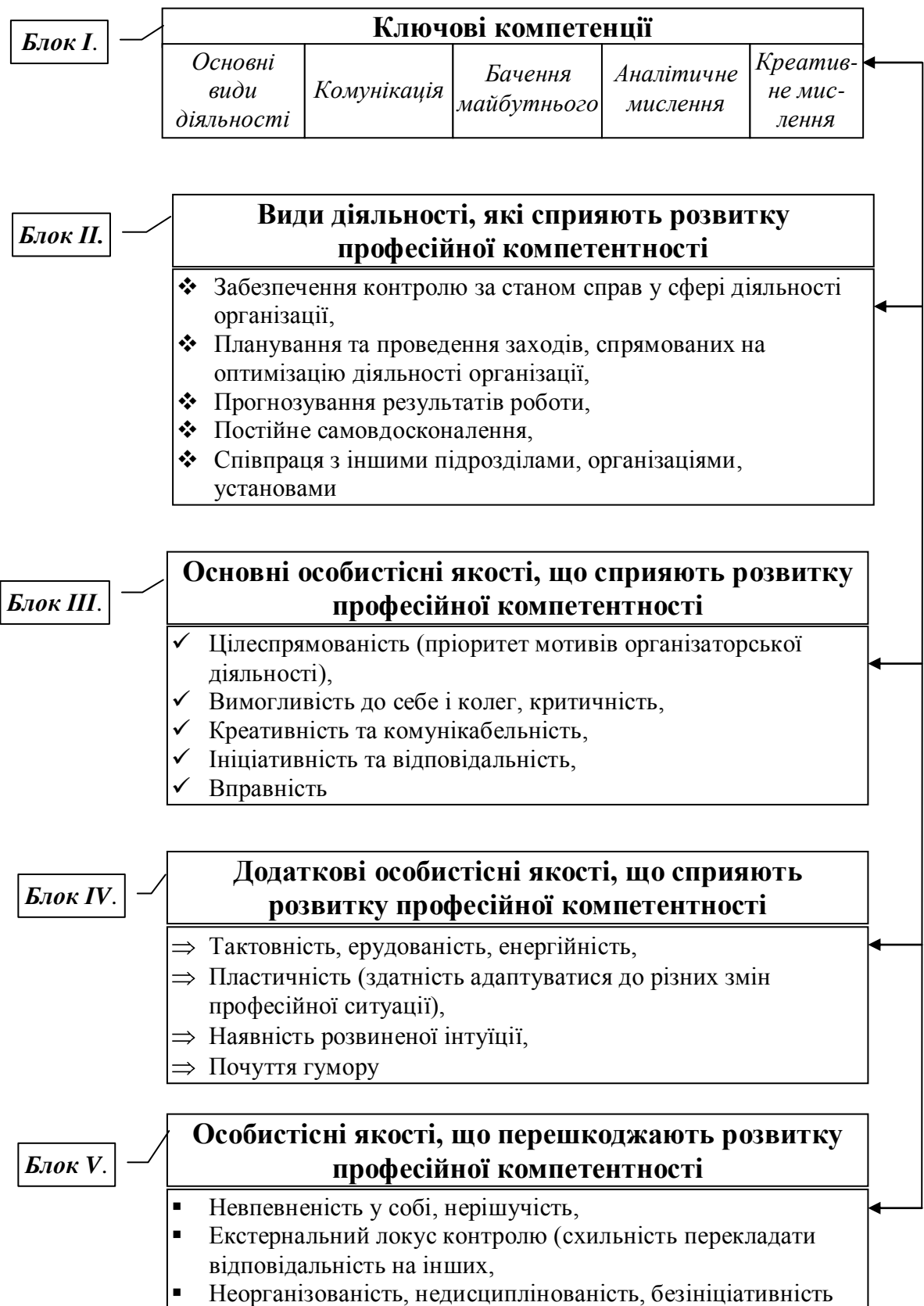


Рис. 1.5. Модель професійної компетентності державного службовця

дії забезпечують ефективне виконання професійних обов'язків, відчутти відповідальність за власний рівень професіоналізму та отримати орієнтири для постійного самовдосконалення.

Система оплати праці та інші засоби заохочення стають прозорими та відображають внесок кожного працівника в розвиток організації. Індивідуальний досвід та уміння працівників спрямовуються на результативну роботу в цілому. Навчання та розвиток співробітників носять цілеспрямований характер, відбуваються на підставі чітко визначених потреб, мають прогнозовані та контрольовані результати.

Висновки та перспективи дослідження. Вимоги до особистості, поведінки, рівня саморегуляції та фахової компетентності державного службовця сьогодні є досить жорсткими. Їхній розвиток, формування та вдосконалення можуть забезпечуватися лише за умов певної стандартизації регламентованих образів або характеристик. Розроблена нами модель професійної компетентності державного службовця може бути включена до реєстру перших продуктивних спроб такої стандартизації, використовуватись у практичній діяльності органів державної служби та слугувати орієнтиром в процесі кадрового відбору або під час атестації.

Література:

1. Мотренко Т.В. Особливості сучасного розвитку державної служби в Україні // Актуальні теоретико-методологічні та організаційно-практичні проблеми державного управління: [Матер.наук.-практ.конф. за міжнар.участю, Київ, 28 трав. 2004 р.] У II т. / За заг.ред. В.І.Лугового, В.М.Князева. –К: Вид-во НАДУ, 2004. –Т.І. –184 с.
2. Оболенський О.Ю. Принципи професіоналізму в державній службі // Вісник державної служби України. -1998. -№1. –С.54-61.
3. Холуйко В.М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку. –Хмельницький: Вид-во ХУУП, 2005. -326 с

4. Шпрангер Э. Основные идеальные типы индивидуальности // Психология личности. Тексты: Пер. с нем. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – С. 55-59
5. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. –СПб.: Питер, 2002. –256 с.;
6. Лесечко М.Д., Рудницька Р.М., Чемерис А.О. Методичні засади оцінки професійної компетентності керівника // Технологія прийняття управленческих решений в государственном управлении и местном самоуправлении. – Львов.: Ахилл, 2003. – 424 с.,
7. Bonder A., Hollands D. & Miles J. *Competency-based management in the Public Service of Canada. Ottawa: The Treasury Board Secretariat / Public Service Commission Working Group on Competency-Based management., (1999).*

Аннотация

В публикации поднимается проблема создания модели компетентного специалиста и описывается контент динамичной структуры профессиональной компетентности государственного служащего с учетом ее доминирующих факторов: внутренних (черт личности, знаний, учений и навыков) и внешних (социально-экономических условий , уровня социальной адаптации, специфических особенностей профессии).

Содержательную основу предложенной модели составляет полученная в результате исследования информация и выводы, сделанные в ходе дополнительных научных экспериментов. К основным блокам модели мы отнесли доминирующие виды деятельности, качества, интересы и способности, выделенные в профессиограмме государственного служащего, а также дополнительные характеристики, которые обеспечивают успешность выполнения профессиональной деятельности.

Описания в публикации модель является структурно-содержательным обобщением сделанных автором теоретических выводов и собранного эмпирического материала, носит комплексный, динамичный, функциональный

характер и принадлежит к категории стандартизированных характеристик. В статье также отмечается зарубежный и отечественный опыт использования подобных характеристик в практике государственной службы.

Ключевые слова: профессиональная компетентность государственного служащего, модель компетентного специалиста, структура профессиональной компетентности, доминирующие внутренние и внешние факторы и специфические особенности профессии.

Summary

The article deals with the problem of creation of the model of a competent specialist, the content of dynamic structure of civil servant professional competence is given in the research. The dominant internal (features of a personality, knowledge, ability, skills) and external factors (socio-economic terms, the level of social adaptation, professional specific properties) are taken into consideration.

Psychological bases of the professional competence development of civil servants and the approach to the problem. The basic theoretical approaches to the definition of the competence of civil servants concept are considered in the article. Psychological components of this concept are analyzed and factors of its formation are allocated. We can see a problem of improving professional preparation governmental employees in the way of integration theory of psychology and practice in the process of promotion their professional qualification. Separately, we can see description of elements in psychological analysis of personality and psychological accompany his professional rising.

Key words: professional competence of civil servants, the model of a competent specialist, the structure of professional competence, dominant factors and specific properties of civil servant professional competence.