

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М.П. ДРАГОМАНОВА**

МІЛЯЄВА ВАЛЕРІЯ РОБЕРТІВНА

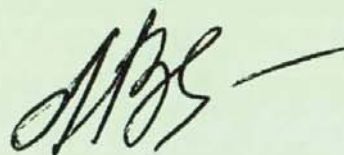
УДК 159.923.2:331.36:35-051

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ФАХОВОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У
СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ**

19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора психологічних наук



КИЇВ – 2012

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Прогресивні перетворення, що розпочалися в Україні, значною мірою підвищують актуальність проблеми вдосконалення роботи органів державної служби, які виступають в авангарді забезпечення позитивної соціально-економічної динаміки. Успіх розпочатих процесів залежить від рівня професійної компетентності та морально-етичних якостей тих, хто їх здійснює. У світлі зазначеного потребує усвідомлення і обґрунтування висновків щодо безпосереднього впливу професійної підготовки державних службовців на стан суспільства. У зв'язку з цим пріоритетними для психолого-педагогічної науки постають завдання створення сучасної концепції розвитку фахової компетентності та вдосконалення системи підвищення кваліфікації державних службовців (Концепція Державної цільової програми реформування державного управління та державної служби на 2011 – 2015 рр.; Цільова комплексна програма реформування системи підготовки кадрів для державної служби, підвищення кваліфікації державних службовців та формування кадрового резерву).

Реалізація окреслених завдань вдосконалення професійної компетентності та трансформації системи підготовки й підвищення кваліфікацій державних службовців неможлива без поглибленого науково-психологічного опрацювання механізмів, закономірностей, принципів, методів розвитку професійної компетентності державних службовців, подолання ряду суперечностей між:

- еволюційним розвитком науки і практики у напрямі компетентісно орієнтованої освіти та діючою знаннево-орієнтованою парадигмою професійної підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців;
- вузькопрофесійною спрямованістю діяльності фахівця та необхідністю всебічного і гармонійного розвитку особистості у сфері державної служби;
- вимогами суспільства до фахової компетентності державних службовців і наявним рівнем її розвитку;
- динамікою сучасних суспільних процесів, зокрема у сфері державного управління та реальним розвитком професійної компетентності державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації.

У руслі педагогічної та вікової психології важливо обґрунтувати психологічні чинники, складові, провідні детермінанти розвитку фахової компетентності; розробити нову цілісну, компетентісно орієнтовану систему підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, яка прийде на зміну нинішній – спрямованій на передачу теоретичних знань і розширення поінформованості фахівців.

Наукова площина аналізу проблеми формування і розвитку фахової компетентності державних службовців є надзвичайно широкою, її дослідження лежать на межі психології та інших наук, зокрема – педагогіки і державного управління. Аналіз наукових джерел за окресленою тематикою дав можливість виділити певні підходи до її розв'язання. Так, розгляд питання про розвиток професійної компетентності базується на положенні вітчизняної психології про єдність процесу формування особистості як фахівця і фахівця як особистості та

активного суб'єкта життєдіяльності (Б.Ананьєв, Л.Виготський, В.Давидов, Г.Костюк, О.Леонтьєв, Б.Ломов, С.Максименко, В.М'ясищев, С.Рубінштейн).

У контекст поняття компетентності особистості покладено розуміння її як системного, практично спрямованого комплексного утворення особистості, яке включає ряд психологічних складових. Сукупність складових визначається відповідно: «подвійним переходом: від знака – до думки, від думки – до дії або вчинку, що й робить цю інформацію знанням» (А.Вербицький); певним рівнем засвоєння та використання набутих знань у діяльності (Д.Брител); особливим рівнем навченості, «який потрібен громадянам, щоб успішно функціонувати у суспільстві» (В. де Ландшеєр); структурованим набором знань, умінь, навичок і ставлень людини, які формуються у процесі навчання і допомагають їй ідентифікувати та розв'язувати певні проблеми (Л.Мороз); наявністю у людини здібностей, які дають змогу досягнути особистісно значущих цілей незалежно від їхньої природи та соціального середовища (Дж.Равена). Виходячи з цього, психологічні складові компетентності особистості виділяються у сфері задатків і здібностей людини, аналізу інформації, набуття й засвоєння знань, умінь, навичок, проявляючись у процесі розв'язання проблем задля досягнення цілей.

Феномен професійної компетентності розглядається у сукупності певних компонентів – структурних складових (К.Абульханова-Славська, В.Асєєв, О.Бодальов, Л.Бурлачук, О.Деркач, В.Зазикіна, О.Клімова, І.Семенова, В.Семиченко), які складаються з професійно важливих якостей та особливостей індивідуальності фахівця (О.Бондаренко, Л.Долинська, Л.Карамушка, Н.Пов'якель, М.Савчин, О.Саннікова, Н.Чепелева, Н.Шевченко). Велика увага приділяється не тільки актуально вираженим, а й латентним, прихованим властивостям, які можуть проявлятися у нових обставинах професійної життєдіяльності (К.Арджиріс, Ф.Герцберг, Дж. Равен).

На сучасному етапі основні тенденції наукових досліджень професійної компетентності державних службовців у психології реалізуються у таких напрямках: виділення основних і додаткових векторів структурування особистості фахівця державної служби, розробка профілів компетентності для керівників державної служби (Л.Бурлачук); обґрунтування технологічного підходу до розробки психологічних тренінгів з метою запровадження у систему професійного навчання державних службовців (Л.Карамушка, О.Філь).

У педагогіці професійна компетентність досліджується у контексті проблеми вдосконалення професійного розвитку в системі підвищення кваліфікації (Н.Протасова, С.Сисоєва); впровадження компетентнісного підходу до системи підготовки та підвищення кваліфікації (С.Калашнікова); розробки форм, принципів, методів і засобів навчання дорослих (В.Бондар, А.Вихрущ, А.Корнійчук, Н.Протасова).

У сфері державної служби професійна компетентність державного службовця досліджується як структурне утворення, що включає ключові компетенції, компетенції посади та професійного завдання, серед яких найважливіше місце відводиться першим (С.Аксьонов, О.Вишневський). Наголошується особливе значення ключових компетенцій, їхній вплив на

суспільно-корисну динаміку особистості (Ю.Бакаєв, М.Мельник, В.Понеділко, М.Пірен, Ю.Сурмін, Л.Шморгун). У роботах названих авторів одночасно із професійною розглядається фахова компетентність, але її дослідженню окрема увага не приділяється.

Водночас оцінка стану досліджуваної проблеми свідчить про те, що до сьогодні у психологічній науці не здійснено цілісного й системного вивчення психологічних складових, закономірностей і провідних детермінант розвитку фахової компетентності державних службовців. Відсутнє наукове обґрунтування методологічного підходу, який інтегрував би традиційні для державної служби уявлення про ефективне вирішення професійних завдань із психологічними уявленнями про необхідність достатнього рівня сформованості професійної компетентності. Поза увагою залишається розробка психологічного забезпечення системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Це вимагає теоретико-емпіричного дослідження професійної компетентності як специфічно-фахового, системного, практично спрямованого комплексу рис, розвиток яких обумовлюється особливостями функціонування стильової, мотиваційної та інструментальної сфер особистості.

Актуальність названої проблеми, її недостатнє теоретичне і практичне вивчення й зумовили вибір теми дослідження: “Психологічні основи розвитку фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації”.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до: плану науково-дослідної роботи кафедри психології Інституту філософської освіти і науки Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова і теми наукових розробок кафедри психології та педагогіки Академії муніципального управління «Психологічні основи розвитку професійної компетентності державних службовців» (державний реєстраційний номер 0111U000656). Тема дисертаційного дослідження затверджена вченою радою НПУ імені М.П.Драгоманова (протокол № 6 від 5 березня 2009 р.) і узгоджена Радою з координації наукових досліджень у галузі педагогіки та психології в Україні (протокол № 5 від 16 червня 2009 р.).

Мета дослідження полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні та емпіричному вивченні психологічних складових, закономірностей, механізмів і провідних детермінант розвитку фахової компетентності державних службовців, розробці та впровадженні психологічного забезпечення системи підвищення кваліфікації задля вдосконалення фахової компетентності державних службовців.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

1) на основі теоретико-методологічного аналізу проблеми дослідження розробити концепцію розвитку фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації, визначити психологічні чинники професійного зростання особистості та провідні детермінанти розвитку фахової компетентності державних службовців;

2) здійснити теоретичне обґрунтування психологічних складових розвитку фахової компетентності державних службовців, розробити її змістово-професійну модель;

3) провести емпіричне дослідження динаміки розвитку психологічних складових фахової компетентності державних службовців на етапі підготовки та у процесі професійної діяльності;

4) виявити закономірності та механізми розвитку фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації;

5) визначити принципи, функції, форми та психолого-педагогічний зміст навчання у системі підвищення кваліфікації, які обумовлюють зростання фахової компетентності державних службовців;

6) розробити і впровадити програму психологічного забезпечення у систему підвищення кваліфікації державних службовців;

7) розробити та впровадити рекомендації з удосконалення системи підвищення кваліфікації державних службовців.

Об'єкт дослідження – фахова компетентність державних службовців.

Предмет дослідження – психологічні детермінанти, складові, закономірності й механізми розвитку фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації.

Для досягнення поставленої мети, виконання визначених завдань використано сукупність теоретичних та емпіричних **методів**: *теоретичні* — аналіз (теоретичний, термінологічний) – для визначення базових теоретичних положень і понять підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців; аналіз, абстрагування та конкретизація – для визначення закономірностей і принципів підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців; структурування та моделювання – для розроблення моделі професійної компетентності державних службовців, структури психологічного забезпечення системи підвищення кваліфікації державних службовців; *емпіричні* – бесіди, інтерв'ю, самооцінювання, рангування, кількісний та якісний аналіз показників ефективності освітніх програм — для оцінювання результатів практичного запровадження теоретично обґрунтованого змісту професійної підготовки у програми підвищення кваліфікації державних службовців, тестування стандартизованими методиками, констатувальний та формувальний експерименти; *математичні* — для кількісного та якісного аналізу емпіричних даних використовувались: критерій F-Фішера, t-критерій Ст'юдента, критерій χ^2 -квадрат Пірсона.

На різних етапах дослідження було використано низку психодіагностичних методик, зокрема: опитувальник вивчення комунікативних та організаторських здібностей (КОС-2); тест інтелектуального потенціалу П.Ржичана; опитувальник структури темпераменту В.Русалова; психогіометричний тест С.Деллінгера, адаптований Д.Громовою (діагностика схильності до лідерства); тест-опитувальник Г.Айзенка, адаптований О.Шмельовим (діагностика емоційної стабільності або нестабільності особистості); методика діагностики схильності особистості до конфліктної

поведінки К.Томаса (адаптований Н.Гришиною); методика діагностики рівня суб'єктивного контролю Дж.Роттера, адаптований О.Бажиною, С.Голинкіною (діагностика локалізації контролю над значущими подіями у житті людини); тест-опитувальник «Рішучість» В.Рощаховського; тест-опитувальник «Впевненість у собі» Г.Пригіна; тест-опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу» С.Жарікова; стандартизований тест П.Хані й А.Мамфорда в модифікації О.Вишневського (для визначення стилю навчальності дорослих слухачів).

Експериментальна база дослідження. Емпіричне дослідження проводилося у Київському міському центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій; Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії державного управління при Президентові України; Академії муніципального управління (м. Київ). Учасниками емпіричного дослідження стали 2109 державних службовців віком від 25 до 50 років, слухачів системи підвищення кваліфікації; 274 студенти першого курсу, 182 студенти четвертого курсу. Дослідження проводилося впродовж 2004 – 2011 рр.

Наукова новизна та теоретична значущість одержаних результатів полягають у тому, що:

вперше: проведено системне дослідження та розроблено концепцію розвитку фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації, у межах якої визначено психологічні чинники (біофільна концепція життєдіяльності, активна професійна позиція; домінуюча мотивація професійного вдосконалення, групоцентричний та духовно-креативний рівні професійної активності, саморегуляція, самоконтроль, самоефективність) професійного зростання особистості та провідні детермінанти (мотивація професійного вдосконалення як сукупність внутрішніх спонук; фаховий досвід як складне, багатомірне утворення) розвитку фахової компетентності; ідентифіковано психологічні складові (професійно-пізнавальну, професійно-ціннісну, професійно-актуалізуючу) розвитку професійної компетентності державного службовця та розроблено її змістово-структурну модель; виявлено основні психологічні закономірності (розвиток фахової компетентності відбувається у процесі соціальної адаптації, зумовлюється професійною діяльністю, актуалізується у рамках професійної підготовки державних службовців у процесі набуття відповідного досвіду) розвитку фахової компетентності у системі підвищення кваліфікації; встановлено психологічні механізми (засвоєння соціальної ролі «державний службовець», перетворення мотивів у цілі та цілей у мотиви, орієнтація та пристосування, формування власного психологічного захисту, накопичення і застосування професійного досвіду у нових умовах) розвитку фахової компетентності; визначено особливості реалізації принципів, форм, функцій і психолого-педагогічного змісту навчання державних службовців для забезпечення розвитку їхньої фахової компетентності у системі підвищення кваліфікації; розроблено структурно-

функціональну модель психологічного забезпечення системи підвищення кваліфікації державних службовців, обґрунтовано основні блоки (концептуальний та процесуальний) її структури;

поглиблено та розширено: психологічний зміст понять «професійна компетентність», «психологічні складові», зміст, форми та принципи побудови психологічного забезпечення процесу оптимізації професійної компетентності;

дістали подальшого розвитку: положення про багатоаспектність проблеми розвитку фахової компетентності державних службовців; про детермінованість розвитку психологічних складових фахової компетентності державного службовця особистісно-компетентнісним підходом у професійній освіті.

Практичне значення дослідження полягає у тому, що розроблена змістовно-структурна модель психологічного супроводу як цілісна система оптимізації професійного вдосконалення може використовуватись у діяльності центрів, інститутів та інших закладів підвищення кваліфікації державних службовців. Апробований комплекс психологічної діагностики є корисним для кадрового відбору на державну службу. Розроблені рекомендації з удосконалення теоретичного навчання та програма професійно-психологічних тренінгів можуть бути застосовані у процесі фахової підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Результати дослідження можуть використовуватись під час підготовки програм професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування; для вдосконалення самостійної роботи та особистісного зростання державних службовців.

Отримані результати і висновки увійшли до програмних документів проекту «Застосування профілів компетентності лідерства для оцінки потреб державних службовців у професійному навчанні (для посад державних службовців I – IV категорії)», розробником якого є Головне управління державної служби України.

Розроблені спецкурси «Психологічна служба у системі муніципального управління», «Професійний тренінг у системі підвищення кваліфікації державних службовців», «Підготовка психолога до тренінгової роботи» можуть бути включені до навчальних планів ВНЗ. Результати дослідження можуть використовуватись також у процесі викладання дисциплін «Психологія управління», «Організаційна психологія».

Особистий внесок автора. У статтях, опублікованих у співавторстві, автору належать: Міляєва В. Р. Використання психологічних тренінгів для вдосконалення фахової підготовки державних службовців / В. Р. Міляєва, Ю. М. Бісик // Практична психологія та соціальна робота: науково-практичний та освітньо-методичний журнал. – 2010. – № 11. – С. 74 – 80 – *розробка методологічних засад впровадження професійно-психологічного тренінгу у систему фахової підготовки державних службовців (80%)*. Міляєва В. Р. Формування компетентності саморозвитку особистості як основа підготовки майбутнього фахівця / В. Р. Міляєва, Ю. В. Бреус // Збірник наукових праць

Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / За ред. С. Д. Максименка. – К., 2011. – Т. XIII, ч. 7 – С. 120 – 128 – *обґрунтування ідеї підготовки майбутніх фахівців на основі формування компетентності саморозвитку особистості (75%)*. Міляєва В. Р. Запобігання конфліктній поведінці в процесі формування компетентності саморозвитку студента у вищій школі / В. Р. Міляєва, В. Є. Віноградова. // Наукові студії із соціальної та політичної психології: зб. статей / НАПН України, Ін-т соціальної та політичної психології. – К.: Міленіум, 2011. – Вип. 28 (31). – С. 18 – 26 – *ідентифікація методологічних засад трансформації освітнього середовища ВНЗ з метою формування компетентності саморозвитку студента (70%)*. Міляєва В. Р. Формування компетентності саморозвитку особистості в умовах реалізації компетентнісного підходу у фаховій справі / В. Р. Міляєва, Ю. В. Бреус // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: збірник наукових праць – К.: Університет «Україна», 2012. – № 9 (11). – С. 208 – 215 – *авторові належить ідентифікація теоретико-методологічних засад реалізації компетентнісного підходу у системі підготовки та підвищення кваліфікації (75%)*.

Апробація та впровадження результатів дослідження. Основні положення і результати проведеного дослідження доповідалися та отримали схвалення на: 8 Міжнародних науково-практичних конференціях; 4 Всеукраїнських науково-практичних конференціях; 2 відеоконференціях та 3 міжрегіональних інтернет-семінарах; звітних науково-практичних конференціях викладачів, аспірантів, докторантів НПУ імені М.П. Драгоманова (м. Київ, 2008 – 2011 рр.), засіданнях кафедри: психології Академії муніципального управління (м. Київ, 2004 – 2010 рр.), кафедри психології Інституту філософської освіти і науки Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (м. Київ, 2008 – 2011 рр.).

Основні висновки, рекомендації та розробки **впроваджено** у таких інституціях: Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії державного управління при Президентові України (акт про впровадження від 17 вересня 2011 р.); Київському університеті ринкових відносин (акт про апробацію та впровадження від 23 вересня 2011 р.); Київському міському центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій (акт про апробацію та впровадження від 16 червня 2011 р. № 157); Донецькому обласному центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій (акт про апробацію та впровадження від 29 червня 2011 р. № 01-06-131); Севастопольському центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій (акт про апробацію та впровадження від 11 липня 2011 р. № 149); Хмельницькому центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і

організацій (акт про апробацію та впровадження від 26 вересня 2011 р. № 149/01-23/2011); Дрогобицькому державному педагогічному університеті імені Івана Франка (акт про апробацію та впровадження від 24 жовтня 2011 р. № 2422).

Публікації. Основні результати дослідження знайшли відображення у 39 публікаціях, у тому числі одній монографії, 4 навчально-методичних посібниках; 20 статтях у наукових фахових виданнях, затверджених переліком ВАК України; 14 статтях у журналах та збірниках наукових праць.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук «Психолого-педагогічна технологія взаємодії сім'ї та школи» захищена 29 січня 1998 року у спеціалізованій ученій раді Іркутського державного педагогічного університету, переатестація проходила 18 січня 2007 року (протокол № 24-06/1) у спеціалізованій вченій раді Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Матеріали кандидатської дисертації у тексті докторської не використовувалися.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, п'яти розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (420 найменувань, з них 20 іноземною мовою), 6 додатків на 47 сторінках. Основний зміст, викладений на 354 сторінках, містить 23 таблиці та 21 рисунок на 34 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми; визначено мету, завдання об'єкт, предмет і методи дослідження; розкрито наукову новизну, теоретичне та практичне значення дисертаційної роботи; наведено відомості про впровадження й апробацію одержаних результатів, їх висвітлення у публікаціях; представлено дані щодо структури й обсягу дисертації.

У **першому розділі** – *«Психолого-педагогічні засади розвитку професійної компетентності працівників державної служби у системі підвищення кваліфікації»* – розкрито психологічні аспекти дослідження феномену професійної компетентності особистості, визначено зміст та сутність поняття «професійна компетентність державного службовця», «розвиток професійної компетентності державного службовця у процесі підвищення кваліфікації», виокремлено відмінності вивчення цієї проблеми у психолого-педагогічному і соціальному аспектах, досліджено зв'язок між розвитком фахової компетентності та підвищенням кваліфікації державних службовців.

Дослідження проблеми розвитку професійної компетентності базується на положенні вітчизняної психології (Л.Виготський, О.Леонтьєв, Б.Ломов) про єдність формування особистості як фахівця і фахівця як особистості та на підходах (С.Рубінштейна, К.Абульханової-Славської, Л.Божович, А.Брушлинського, С.Максименка, В.Чудновського), в яких наголошується, що «внутрішні спонуки» складають основу розвитку (саморозвитку) особистості на шляху її професіоналізації, а зовнішні чинники (зовнішні впливи) виступають умовами професійного самовизначення, самовдосконалення, самореалізації.

Вченими (В.Асєєв, Л.Бурлачук, В.Зазикіна, О.Клімова, І.Семенова, В.Семиченко) феномен професійної компетентності розглядається як

сукупність певних складових, зокрема виділяються такі: теоретична (сукупність загальних і спеціальних знань, якими володіє фахівець у певній професійній сфері, що є базою для професійного вдосконалення); практична (сукупність практичних навичок, якими володіє фахівець, і які забезпечують успішність його професійного вдосконалення); особистісна (властивості особистості, сукупність яких є потенційними або актуальними здібностями до професійної діяльності, що сприяють її вдосконаленню); мотиваційна (сукупність мотивів, які спонукають особистість до вдосконалення у професійній діяльності).

Складна структурна будова професійної компетентності (О.Бодальов, Ж.Вірна, О.Деркач, О.Єрмолаєва, Н.Пов'якель, І.Сибірякова) включає такі компоненти: мотиваційний – прагнення до прояву компетентності у поведінці та діяльності людини; когнітивний – володіння знаннями щодо змісту компетентності, тобто засобами, способами і програмами виконання дій, розв'язання соціальних і професійних завдань, реалізації права і норм поведінки; поведінковий – досвід прояву компетентності у різних стандартних та нестандартних ситуаціях; ціннісно-смысловий – наявність особистісної значущості змісту компетентності й об'єкта її реалізації; емоційно-регуляційний – здатність адекватно до ситуацій соціальної і професійної взаємодії здійснювати емоційно-вольову регуляцію.

Підхід вітчизняних науковців до визначення змісту поняття професійної компетентності зосереджений на виділенні професійно важливих якостей та особливостей індивідуальності фахівця (О.Бондаренко, Л.Долинська, Л.Карамушка, Н.Пов'якель, М.Савчин, О.Саннікова, Н.Чепелева, Н.Шевченко). Зарубіжні вчені роблять акцент на досягненнях (цінностях і компетентностях) особистості та компонентах ефективної поведінки працівника (К.Арджиріс, Дж.Брителл, Ф.Герцберг, В. де Ландшеєр Дж. Равен). Найбільш раціональним вбачається підхід, що інтегрує зазначені позиційні висновки вітчизняних і зарубіжних вчених і дає змогу *розробити концепцію розвитку фахової компетентності державного службовця з урахуванням особливостей прояву фахової компетентності на різних рівнях (особистісному і рівні професійної поведінки) та специфіки професійної діяльності у сфері державної служби.*

Визначення поняття «професійна» і «фахова компетентність» традиційно є синонімічними. Ми вважаємо доцільним розглядати вказані дефініції як близькі, але не тотожні. *Професійна компетентність* – специфічно-фаховий, системний, практично спрямований комплекс рис, розвиток яких обумовлюється особливостями функціонування стильової, мотиваційної та інструментальної сфер особистості. *Фахова компетентність* – інтегративне особистісне утворення, яке має відповідні психологічні складові та закономірності й механізми розвитку і формується під впливом певних детермінант у процесі навчання та підвищення кваліфікації.

Фахова компетентність державного службовця на *особистісному рівні* проявляється у засвоєнні соціальної ролі «державний службовець», ідентифікації з професійним взірцем, перетворенні професійних мотивів у ціль

діяльності та цілей у мотиви, орієнтації на пристосування тощо; на *рівні професійної поведінки* - забезпечує накопичення та застосування професійного досвіду в нових умовах; формування адекватних оцінок і реакцій у різних ситуаціях (фрустрації, конструктивної діяльності, розв'язання професійних завдань); досягнення запланованих результатів; здійснення ефективного впливу на себе та інших; формування власного психологічного захисту.

Загальна специфіка фахової компетентності представників державної служби визначається наступними характеристиками їхньої професійної діяльності:

- носить пов'язаний з управлінням соціономічний характер;
- включає розмаїття видів, форм і способів діяльності на різних професійно-змістових, функціональних та посадових рівнях;
- має творчий, неалгоритмічний характер, відбувається у суперечливих і мінливих умовах, часто ускладнюється обмеженою інформацією;
- характеризується високим рівнем психічного напруження, який є наслідком відповідальності за прийняті рішення;
- має яскраво виражену прогностичну природу професійних завдань, виконання яких відбувається в умовах гострого дефіциту часу.

Сутнісна відмінність змісту поняття «компетентність державного службовця» проявляється у тому, що він має нелінійний комплексний характер і містить ряд *невідповідностей*, які проявляються на таких трьох основних рівнях:

– на макрорівні – *в особливостях кваліфікації*. Відповідно затвердженої в Україні Національної рамки кваліфікацій, фахівець державної служби може ефективно виконувати свою професійну діяльність лише на рівні освітньої кваліфікації «магістр». Приходячи на державну службу з інших професійних сфер більшість фахівців (з кваліфікаційним рівнем – «бакалавр») опиняються у ситуації недостатньої підготовки та як наслідок – наявності низької професійної компетентності.

– На мезорівні – у *структурі* професійної компетентності, яка, зважаючи на об'ємність і швидкоплинність змін у державній службі, й досі не піддається остаточній структуризації.

– На мікрорівні – у *змісті* професійної компетентності як комплексної властивості, яка включає ряд необхідних компетенцій – здатностей фахівця державної служби використовувати знання, навички, особисті здібності та досвід у робочих та навчальних ситуаціях, а також у професійному й особистісному розвитку. Соціально-психологічна природа професійної діяльності у сфері державної служби сьогодні є подвійно конфліктною: будучи носієм державної політики, службовець як особистість має до неї суперечливе ставлення, протиріччя також виникають у спілкуванні з громадянами, які з багатьох позицій негативно оцінюють державну політику. Така ситуація вимагає від працівників державної служби уміння витримувати тиск додаткової відповідальності, бути авторитетними, постійно вдосконалюватися відповідно до динамічного суспільного розвитку.

Для більш чіткого розуміння феномену професійної компетентності, розгляд його змісту представлений у двох аспектах: психолого-педагогічному та соціальному. Визначення психолого-педагогічного змісту проведено у системі близьких і тісно пов'язаних між собою категорій: професійне вдосконалення, професійна кар'єра, професійне зростання, підвищення професійної кваліфікації, професійна позиція тощо (Д.Брител, А.Вербицький, В.Робертс, С.Ревенс).

Зроблено уточнення характеристик професійної підготовки державних службовців (В.Бондар, О.Вишневський, Н.Протасова, Л.Карамушка), наголошується комплексність цілей професійної освіти державних службовців, зокрема, забезпечення безперервності освіти, її випереджального характеру з урахуванням ускладнення завдань і функцій, перспектив розвитку держави; підвищення освітньо-професійного рівня та вдосконалення професійно необхідних якостей особистості для планування і реалізації кар'єри державних службовців; стимулювання наукового пошуку і впровадження нових технологій в управління.

Встановлено, що розвиток системи освіти у сфері державної служби має фазовий простір та певні закономірності, зокрема: залежність системи освіти державних службовців від сукупності об'єктивних і суб'єктивних чинників соціально-економічного середовища; збагачення у процесі навчання і освіти загальнокультурної, професійно-кваліфікаційної та функціональної складових сукупної культури державного службовця; залежність змісту навчання і освіти від суспільних, державних та індивідуальних освітніх потреб, врахування темпів застарівання й оновлення знань, реальних можливостей й особливостей освіти дипломованих спеціалістів.

Визначено основні психолого-педагогічні проблеми підготовки фахівців до професійної діяльності (В.Бондар, Н.Протасова, С.Калашнікова), зокрема встановлюється існування чотирьох основних суперечностей, які виступають рушійними силами розвитку професійної освіти: між потребою суспільства у висококваліфікованих кадрах у сфері державної служби та освітніми інтересами окремого фахівця; темпами застарівання знань конкретної людини та реальними можливостями їхнього оновлення; поглибленням і розширенням людського досвіду (в широкому розумінні) та природною обмеженістю можливостей людини у його використанні; вузькопрофесійною замкненістю фахівця державної служби та необхідністю всебічного і гармонійного розвитку його особистості.

Функціональний характер освітньої підготовки державних службовців (Н.Протасова) розглядається у сукупності зовнішніх (функції, які безпосередньо не пов'язані із перетвореннями особистості фахівця, а визначають взаємодію даної системи та її зв'язки із суспільством) та внутрішніх (функції, які безпосередньо стосуються особистості фахівця, його професійного, загальноосвітнього, культурного і духовного розвитку). До зовнішніх функцій відносять: прогностичну, координаційну, інформаційну, досвідно-дослідницьку, кадрову; до внутрішніх – адаптивну, компенсаторну, аналітичну, перетворювальну та комунікативну функції.

Соціальний аспект розгляду поняття «професійна компетентність» зумовлений суперечливістю соціально-економічного вектору системи професійного зростання, зокрема, у сфері державної служби. За умови особливої уваги суспільства до працівників державної служби першочерговим завданням є забезпечення ефективного розвитку фахової компетентності державних службовців, що, в свою чергу, забезпечить вдосконалення державного управління.

Державні службовці розглядаються як специфічна соціально-професійна група, у межах якої виділяються різні спеціалізації, як вторинна «метапрофесія», що складається з представників багатьох «первинних» професій (економіст, юрист тощо) на основі формування відповідних внутрішніх (особистісних) та зовнішніх (функціональних) характеристик, притаманних діяльності державного службовця (С.Дубенко, І.Кравченко, О.Кравченко, В.Луговий, О.Мельников).

У рамках соціально-економічного контуру зміст поняття «професійна компетентність» може розглядатися у контексті як широкого, так і вузького тлумачення (Т.Мотренко, Я.Боллюбаш, А.Гармаш). У широкому сенсі компетентність розуміється як ступінь соціальної та психічної зрілості людини, який обумовлює загальний рівень психічного розвитку особистості, готовність до певного виду діяльності, можливість успішно функціонувати у суспільстві та інтегруватися у нього. У вузькому розумінні компетентність розглядається як характеристика діяльності – міра інтегрованості людини у діяльність, що передбачає певну світоглядну спрямованість особистості, ціннісне ставлення до діяльності та її предметів.

Спорідненим із професійною компетентністю у сфері державної служби є поняття «професійний менталітет» – система взаємозумовлених та взаємопов'язаних професійних ролей (керівник, лідер, менеджер, виконавець, підлеглий тощо), виконання яких регламентується суспільством. Це сформований у процесі життєдіяльності особистісний конструкт, який моделює відповідну професійну поведінку та діяльність людини. Формування і розвиток професійного менталітету є базовим завданням професіоналізації державної служби в Україні (І.Кравченко).

Під професіоналізацією фахівця розуміємо цілісний безперервний процес професійного становлення державного службовця як фахівця, що починається з моменту вибору професії та триває протягом усього професійного життя. Професіоналізація є поетапним процесом, у якому виділяються такі стадії: профорієнтація, профвідбір, професійна освіта, професійна адаптація, підвищення професійної кваліфікації, перепідготовка, розквіт професійної діяльності, завершення і відхід від активної професійної діяльності (О.Кравченко).

У контексті формування професійної компетентності особливе значення надається підвищенню професійної кваліфікації. Головна мета останнього – наближення професіоналізму фахівця до еталонної моделі типових професійно-кваліфікаційних характеристик державного службовця. Інтегральною характеристикою кваліфікаційних ознак виступає професійна компетентність як найвищий рівень психологічних та особистісних змін, які відбуваються у процесі

виконання службових обов'язків, набуття професійних знань, умінь, навичок, нових способів діяльності.

Підвищення кваліфікації державних службовців визначено як систему послідовних і цілеспрямованих впливів на особистість фахівця з метою задоволення пізнавальних потреб, розвитку професійної компетентності (С.Калашнікова, І.Протасова,). Психологічний конструкт процесу підвищення кваліфікації повинен обов'язково включати формувальний вплив, спрямований на актуалізацію мотивації та пізнавальних потреб слухачів, а через їхнє задоволення – відтворення свідомого образу кінцевого результату навчання. Під формувальним впливом розуміється процес та результат цілеспрямованого перетворення установок, мотивацій, оцінок, ставлень та професійної поведінки людини, який відбувається у ході взаємодії з іншими суб'єктами освітнього простору. Образ кінцевого результату навчання трактується як уявна модель бажаних для засвоєння способів діяльності, що зумовлюють подальшу реалізацію основних потреб особистості у професійній діяльності. Важливою передумовою цілеспрямованого вдосконалення системи підвищення кваліфікації є розробка методології та психолого-педагогічних засад розвитку професійної компетентності державних службовців.

Аналітичне вивчення розвитку фахової компетентності у процесі підвищення кваліфікації державних службовців дало змогу встановити взаємозв'язок між актуалізацією у них мотивації до професійного зростання та прагненням до реалізації цілей професійного вдосконалення, що є результатом продуктивного впливу системи навчання та підвищення кваліфікації. Структурний зміст вказаного взаємозв'язку представлений у трьох основних аспектах: цільовий аспект визначається як процес створення свідомого образу бажаного результату підвищення рівня професійної компетентності, на досягнення якого спрямовані дії державного службовця у процесі навчання (В.Небиліцин, В.Русалов, О.Тихомиров, Ю.Швалб, В.Якунін); мотиваційний аспект розглядається як внутрішній спонукальний процес актуалізації потреби набуття нових знань, розвитку професійних умінь і навичок у процесі підвищення кваліфікації (С.Занюк, І.Манюха, В.Мерлин, Д.Натгін, В.Семиченко, В.Шадріков, Н.Шевченко); процесуальний – визначається як механізм саморозвитку, надситуативна активність, спосіб реалізації пізнавальних потреб та створення нових форм діяльності (Б.Ананьєв, Н.Бернштейн, О.Леонтьєв, В.Роменець).

У другому розділі – *«Провідні детермінанти та психологічні складові розвитку фахової компетентності державних службовців»* – обґрунтовано концептуальні властивості системи детермінант професійного зростання індивіда; розглянуто фактори й ознаки детермінації професійного зростання, представлено теоретичне обґрунтування психологічних складових розвитку фахової компетентності державних службовців та розроблена її змістово-професійна модель.

Детермінація професійного зростання індивіда розглядається у роботах В.Асєєва, Ж.Вірної, К.М.Гуревича, М.Дмитрієвої, Є.Клімова, К.Платонова як

сукупність методологічних процедур, зорієнтованих на розуміння складних явищ у становленні професійно значущих складників особистості.

Відповідно до наукових позицій В.Асєєва, Є.Клімова, О.Киричука, професійне зростання значною мірою зумовлює структура особистості як відкрита психологічна система, здатна до самореалізації у різних умовах набуття професійного досвіду. Структура особистості фахівця з державної служби є конгруентною до структури особистості керівника, оскільки «державна служба полягає в управлінні, здійсненні державної діяльності, забезпеченні самого управління, соціально-культурному обслуговуванні людей» (Н.Протасова). Зокрема, у межах компонентно-структурного аналізу феномена особистості виділяються три підсистеми (О. Киричук): ядро особистості керівника (життєві диспозиції, спонуки та потенціали людини); управлінська компетентність (включає когнітивний, афективно-аксіологічний та праксеологічний блоки); управлінська активність (проявляється на доособистісному, егоцентричному, групоцентричному, духовно-креативному рівнях). Отже, «детермінанти професійного зростання індивіда» за О. Киричуком, це : внутрішні регуляторні механізми професійної поведінки (ядро особистості – життєві диспозиції, спонуки, потенціали), результативні властивості діяльності (компетентність професіонала як інтегроване утворення особистості з огляду на її орієнтації та пристосування, вплив на себе та інших; здатність застосовувати набутий досвід у нових умовах; виробляти адекватні оцінки і реакції у різних життєвих ситуаціях; діяти конструктивно, ефективно розв'язувати життєві проблеми, досягати якісних результатів), тенденції розширення професійного досвіду (професійна активність фахівця як прояв індивідуальної активності, що полягає у її здатності бути збудником змін у взаємовідносинах із зовнішнім світом); визначаються такі механізми саморегуляції: а) здатність об'єктивізувати багатство свого внутрішнього світу в будь-якій «корисній» формі; б) свідоме перетворення здібностей і особистісних потенцій; в) прагнення розвинути сильні сторони своєї особистості).

Новий погляд на детермінацію професійного зростання індивіда знаходимо у роботах Ж.Вірної, яка виділяє мотиваційно-сміслову регуляцію. Важливим є усвідомлення таких положень: ефективне професійне зростання та реалізація відбувається за умови розуміння особистості як інтегративної індивідуальності та суб'єкта діяльності; стиль мотиваційно-сміслові регуляції професійного зростання та реалізації є багаторівневим утворенням інтегративної індивідуальності, який пов'язаний із прагненням особистості досягати ефективних результатів відповідно до конкретних вимог з орієнтацією на саморозвиток і позитивну динаміку діяльності; стиль мотиваційно-сміслові регуляції професійного зростання та реалізації розглядається як особистісно детермінований процес складання певних форм професійної діяльності з урахуванням їхніх структурних проявів та тенденцій трансформації.

Важливим є те, що домінуючим аспектом мотиваційно-сміслові регуляції професійного зростання та реалізації виступає досвід суб'єкта, який

складає процес усвідомлення образу професійної діяльності, набуття навичок і вмінь, формування власного стилю професійної діяльності.

Отже, визначено такі провідні детермінанти розвитку професійної компетентності фахівців державної служби: мотивація професійного вдосконалення та фаховий досвід, які розглядаються у своїй сукупності і взаємодії. Мотивація професійного вдосконалення особистості визначається як сукупність внутрішніх спонукань, які зумовлюють, спрямовують та регулюють процес професійного зростання (О.Бондаренко, О.Борисова, Ю.Ільїна, О.Кокун). Мотиви професійного вдосконалення неоднорідні за походженням, характером зв'язку з професією та поділяються на декілька груп: а) відображають потребу в тому, що складає зміст професії (П.Шавір); б) пов'язані з відображенням деяких особливостей професії у суспільній свідомості (мотиви престижу, суспільної значущості професії); в) виявляють раніше сформовані потреби особистості, які актуалізувалися при взаємодії з професією (саморозкриття та самоствердження, матеріальні потреби, особливості характеру, звичок тощо); г) виокремлюють особливості самосвідомості особистості в умовах взаємодії з професією (впевненість у власній придатності, у володінні достатнім творчим потенціалом тощо); д) показують зацікавленість людини зовнішніми, об'єктивно несуттєвими атрибутами професії.

Спираючись на підхід В.Семиченко, можна стверджувати, що названі ознаки, взяті разом, визначають певний ступінь зрілості мотивації професійного вдосконалення особистості – відповідності мотивації фактичному змісту професійного вдосконалення, що зумовлює постановку відповідних цілей, насамперед спрямованих на особистісне і професійне зростання. Можна говорити про те, що ознаками зрілої мотивації професійного вдосконалення є: а) множинність, різноманітність мотивів, наявність таких спонукань, як смисли, цілі, мотиви, інтереси та ін., що підтримують і зміцнюють мотивацію професійного вдосконалення; б) якість і наявність необхідних параметрів кожного із мотивів (дієвості, усвідомленості, стійкості); в) ієрархічність, підпорядкування, виділення головних домінуючих мотивів; г) переважання конструктивної спрямованості мотивації професійного вдосконалення за відсутності деструктивної мотивації, яка гальмує професійне вдосконалення; д) гнучкість, здатність до змін залежно від умов професійної діяльності.

Виділено основні властивості мотивації професійного вдосконалення державних службовців: а) компенсаторний характер (орієнтація на важливість завдання попри його складність); б) ситуативний характер (залежність професійної мотивації від сприятливих або несприятливих зовнішніх і внутрішніх факторів – зацікавленості керівника, нестабільної внутрішньої позиції, нестійкості до зовнішніх перешкод тощо); в) соціально детермінований характер (рівень мотивації зростає при наявності оптимальних робочих контактів, продуктивної взаємодії, а також за умови ефективного використання особистісних ресурсів у професійній діяльності). Сукупність виділених властивостей складає конструкт мотивації

професійного вдосконалення, доводить її детермінацію та спонукальну природу щодо фахової компетентності державних службовців.

Фаховий досвід – це складне, багатомірне утворення, що набувається і вдосконалюється під впливом як біологічних, так і соціальних детермінант протягом усієї кар'єри працівника (О.Лактіонова, І.Касавіна, Н.Чепелева). Основні тенденції вивчення професійного досвіду зводяться до розгляду його як форми усвідомлення можливості ціннісного та відповідального ставлення людини до власної життєдіяльності через включення у професійну діяльність (П.Хані, А.Мамфорд). Набуття професійного досвіду зумовлює активну побудову людиною своєї трудової діяльності: визначення цілей, системи дій, зовнішніх і внутрішніх засобів та умов, є вираженням загальної активності психічного відображення, сповненого суб'єктивності (Д.Колб).

Професійний досвід державного службовця набувається, розвивається та збагачується у процесі практичної професійної діяльності (державної служби), виступає основою його практичної діяльності і як її результат – відображає наявні знання, вміння, навички та індивідуальні риси особистості. У структурі професійного досвіду (Л.Орбан-Лембрик, Л.Пашко, Ж.Вірна, О.Киричук) виділяють дві основні складові: процесуальна, яка проявляється в поетапному усвідомленні перцептивно-когнітивних властивостей професійної діяльності та свідомому прийнятті певних вимог з метою набуття необхідних умінь і навичок; результативна, яка проявляється у почутті задоволеності процесом діяльності, складанні індивідуального стилю професійної діяльності та життєдіяльності.

Виділені рівні фіксації професійного досвіду (Ж.Вірна): 1) операційний (поетапний) – здійснюється протягом певного часу і визначає рівень актуального усвідомлення вимог професійної діяльності; 2) тенденційний (довготривалий) – здійснюється у процесі тривалого включення особистості у професійну діяльність та визначає рівень потенційної професійної реалізації. Особливості операційної фіксації є характерними для актуального професійного досвіду і полягають у визначенні форм професійної ідентифікації, взаємодії зовнішніх та внутрішніх мотивацій, адекватності ціннісної регуляції у професійній реалізації. Відповідно, тенденційна фіксація зосереджує увагу на визначенні стилів мотиваційно-смыслові регуляції професійної реалізації у потенційній зоні професійного досвіду.

На процес набуття професійного досвіду значною мірою впливають ціннісні орієнтації фахівця. За визначенням Ж.Вірної, вони набувають двох форм: адекватної та неадекватної. Адекватна ціннісна орієнтація сприяє професійній реалізації особистості, неадекватна – перешкоджає. Уникнення неадекватної ціннісної орієнтації потребує особливого аналізу зони потенційного (перспективного) досвіду: визначення та фіксації професійних можливостей людини на кожному етапі професійного розвитку.

Отже, фаховий досвід як складне, багатомірне явище, яке утворюється і вдосконалюється протягом усієї кар'єри працівника, здійснює визначальний вплив на розвиток фахової компетентності державного службовця.

Зроблено висновок, що у системі детермінант професійного становлення державного службовця фахова компетентність відіграє регуляторну, інтегруючу функцію, має складну внутрішню структуру, у якій виділено три основні складові: професійно-пізнавальну (відображає властивості когнітивної сфери державного службовця); професійно-ціннісну (відображає систему ціннісних орієнтацій, самооцінку та оцінку ефективності професійної діяльності фахівця); професійно-актуалізуючу (відображає образи самоефективності та самоактуалізації державного службовця як уявлення про власну цінність, пов'язані з досвідом професійних досягнень та спілкування).

У розділі також представлена змістово-професійна модель фахової компетентності державного службовця, яка відображає основні психологічні складові фахової компетентності та професійно важливі особистісні риси державного службовця. Модель включає п'ять структурних блоків та розкриває їхній психолого-професійний зміст:

I блок – ключові компетенції (основні способи діяльності, комунікація, бачення майбутнього, креативне мислення);

II блок – види діяльності, які сприяють розвитку фахової компетентності (забезпечення контролю за станом справ у сфері діяльності організації, планування та проведення заходів, спрямованих на оптимізацію діяльності організації, прогнозування результатів роботи, постійне самовдосконалення, співпраця з іншими підрозділами, організаціями, установами);

III блок – основні особистісні якості, що сприяють розвитку фахової компетентності (цілеспрямованість, вимогливість до себе і колег, критичність, креативність і комунікабельність, ініціативність та відповідальність, вправність);

IV блок – додаткові особистісні якості (тактовність, ерудованість, енергійність, пластичність, наявність розвиненої інтуїції, почуття гумору);

V блок – особистісні якості, що перешкоджають розвитку професійної компетентності (невпевненість у собі, нерішучість, екстернальний локус контролю, неорганізованість, недисциплінованість, безініціативність).

Розроблена модель має комплексний, динамічний, функціональний характер і дає можливість побудувати очікуваний образ компетентного державного службовця.

У третьому розділі – *«Емпіричне дослідження психологічних складових особистості як чинників розвитку фахової компетентності державного службовця»* – представлено дослідження динаміки професійно важливих рис особистості, які включено до психологічних складових фахової компетентності на етапі підготовки до професійної діяльності та у процесі підвищення кваліфікації державних службовців; у результаті емпіричного аналізу і теоретичного узагальнення даних дослідження виділено закономірності та механізми розвитку фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації.

Емпіричне дослідження включало три основні етапи. Завдання першого – визначення динаміки психологічних властивостей фахової компетентності у

процесі підготовки до державної служби (роки навчання у ВНЗ). Діагностика проводилася серед студентів факультету менеджменту Академії муніципального управління з функціональною спеціалізацією «державне управління» (n=247). Дослідження мало лонгітюдний характер: відбувалося на постійній вибірці респондентів (на першому і на четвертому курсах) впродовж 2006 – 2009 рр; план емпіричного дослідження – порівняння статистичних груп (залежні вибіркові сукупності).

Завдання другого етапу – встановити рівень психологічної готовності студентів до державної служби. З цією метою проводилася діагностика випускників, які висловили бажання працювати на державній службі (n=182) та здійснювався порівняльний аналіз із результатами випадкової вибірки державних службовців, які працюють (n=182). План емпіричного дослідження – порівняння статистичних груп (незалежні вибіркові сукупності).

Завдання третього етапу – виявлення наявного рівня розвитку провідних психологічних складових фахової компетентності державних службовців для подальшого їх розвитку та вдосконалення. Вибіркову сукупність склали претенденти на заміщення вакантних посад на державній службі та слухачі професійної програми (n=566). У дослідженні використовувалася спеціальна комп'ютерна програма діагностики ОСА New Line, адаптована для проведення психодіагностики претендентів на заміщення вакантних посад державних службовців.

Для дослідження динаміки психологічних складових фахової компетентності на всіх етапах дослідження використовувалися такі методики: тест «Вивчення комунікативних та організаторських здібностей» (КОС-2), «Тест інтелектуального потенціалу» П.Ржичана, «Опитувальник структури темпераменту» В.Русалова, «Психометричний тест» С.Деллінгера (адаптований Д.Грумовою), особистісний опитувальник Г.Айзенка (ЕРІ) (адаптований О.Шмелевим), методика «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки» К. Томаса (адаптована Н.Грішиною), методика «Діагностика рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера (адаптована О.Баженою, С.Голінкіною), тест-опитувальник «Рішучість» В.Рошаховського, тест-опитувальник «Впевненість у собі» Г.Пригіна, тест-опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу» С.Жарікова та інші. Загалом для вивчення динаміки психологічних складових фахової компетентності державних службовців апробовано 15 методик, які є стандартизованими, валідними психодіагностичними інструментами.

Відповідно до визначених нами складових професійної компетентності державних службовців для першого етапу дослідження були виділені діагностичні шкали: пізнавальна і соціальна ергічність та пластичність, комунікативні та організаторські здібності, інтелектуальний потенціал. Зведені результати діагностики рівнів розвитку психологічних складових фахової компетентності у студентів першого і четвертого років навчання представлені у табл.1.

Результати діагностування відображають тенденцію до певних динамічних зрушень, зокрема, у сфері інтелектуального потенціалу збільшилася кількість студентів із високим (з 20,6% до 33%) та зменшилася кількість із низьким рівнем (з 32,8% до 24%); пізнавальну пластичність високого рівня проявили 50% студентів на I курсі та 62% – на IV; збільшилася кількість досліджуваних з високим рівнем соціальної ергічності (з 44,7% до 55%) та зменшилась із низьким (з 21,5% до 18%).

Таблиця 1

Кількісні показники динаміки розвитку провідних психологічних складових фахової компетентності під час навчання у ВНЗ (дані у %), N=274

№	Психологічні властивості	Рівні розвитку					
		Низький		Середній		Високий	
		I курс	IVкурс	I курс	IVкурс	I курс	IVкурс
1	Інтелектуальний потенціал	32,8	24	46,6	43	20,6	33
2	Комунікативні здібності	20	20	19	17	61	63
3	Організаторські здібності	30	32	16	21	54	47
4	Пізнавальна ергічність	21,5	18	33,8	27	44,7	55
5	Соціальна ергічність	5,1	9	12,4	19	82,5	72
6	Пізнавальна пластичність	22	13	28	25	50	62
7	Соціальна пластичність	14	17	38	37	48	46

Майже не відбулося змін у розвитку комунікативних здібностей під час навчання у ВНЗ. Це дає підставу зробити припущення, що наявне навчальне середовище не забезпечує розвитку комунікативних здібностей. Вони вдосконалюються передовсім через оволодіння техніками спілкування, які обов'язково треба «відпрацювати» на практиці. Тому доцільною, уже на етапі навчання майбутніх державних службовців, є їхня участь у комунікативних тренінгах різного спрямування саме для вдосконалення або набуття важливих для професійної компетентності комунікативних навичок.

Щодо організаторських здібностей, то тут також позитивних зрушень до закінчення навчання у ВНЗ не зафіксовано. Незважаючи на те, що відсоток студентів з високим рівнем розвитку організаторських здібностей значний (47% – IV курс), вагомим є і низький рівень розвитку вказаних здібностей (32% – I курс). Студенти, що мають розвинені організаторські здібності, з відповідальністю ставляться до суспільних обов'язків, які на них покладають, здатні проявляти ініціативу при формуванні будь-яких соціальних стосунків, брати на себе додаткові суспільні обов'язки. Вказані характеристики є

важливими для успішності майбутнього управлінця і тому їх треба формувати вже на етапі навчання.

82,5% студентів першого курсу та 72% студентів четвертого курсу проявляють високий рівень розвитку соціальної ергічності (прагнуть до широких соціальних контактів, легкого спілкування, хочуть мати широке коло друзів, охоче беруть участь у групових формах роботи). Проте лише 48% студентів I та 46% студентів IV курсу проявляють високий рівень розвитку соціальної пластичності, тобто об'єктивно спроможні налагоджувати соціальні контакти, легко спілкуватися, бути гнучкими у виборі способів комунікації тощо.

Аналіз співвідношення вказаних показників виявив суттєву різницю між тим, наскільки студенти активні у своєму прагненні до широких соціальних контактів, і тим, наскільки вони до них готові – володіють навичками комунікативної взаємодії. Це ще раз підтверджує необхідність навчання технікам спілкування.

Пізнавальну пластичність високого рівня проявили 50% студентів I - го та 62% – IV – го курсів. Це свідчить, що протягом навчання у ВНЗ збільшилася кількість студентів, які швидко переключаються з одного предмету діяльності та способу мислення на інший, прагнуть до різнобічної предметної діяльності, здатні швидко виконувати різні завдання та якісно засвоювати навчальний матеріал. Проте кількість студентів, які мають здібності до навчання, перевищує кількість респондентів, які їх реалізують, оскільки пізнавальну активність (ергічність) високого рівня виявлено лише у 44,7% першокурсників та 55% студентів на четвертому курсі. Збільшення кількості досліджуваних з високим рівнем соціальної ергічності (з 44,7% до 55%) та зменшення з низьким рівнем (з 21,5% до 18%) свідчить про, що у процесі навчання зростає кількість студентів, які проявляють активність у пізнавальній діяльності, здатні швидко виконувати різнопланові завдання, розставляти пріоритети, вміють чітко формулювати свою думку та доносити її до слухача.

Щодо діагностики лідерського потенціалу, то у першокурсників переважають показники по шкалі лідер - «засіб» (29%), а на четвертому курсі показники – за шкалою лідер - «мета» (29%). Різниця у поведінкових стратегіях лідер-«мета» та лідер-«засіб» полягає в тому, що в першому випадку роль лідера є для людини самодостатньою цінністю, а у другому випадку статус лідера – перехідний на шляху досягнення певної особистої мети, заради якої, власне, і досягався цей статус.

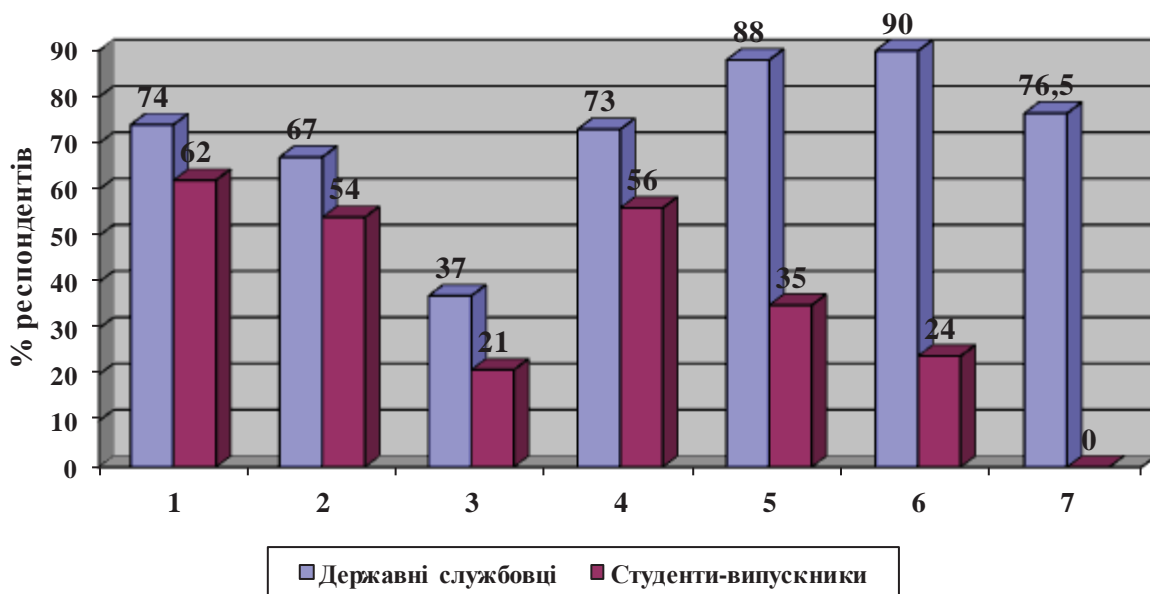
Для підтвердження статистичної різниці у прояві досліджуваних психологічних рис (між першим та четвертим курсами) був використаний Критерій F-Фішера. Статистичний аналіз підтвердив результати якісного аналізу. Значуща різниця у динаміці розвитку виявлена лише для інтелектуального потенціалу ($p \leq 0,01$), пізнавальної ергічності ($p \leq 0,01$) та пізнавальної пластичності ($p \leq 0,01$). Це дає підставу говорити, що навчання у ВНЗ більше спрямоване на надання студенту знань та навичок для їх засвоєння,

і не забезпечує формування важливих для майбутньої успішності на державній службі навичок взаємодії з оточуючими.

Другий етап дослідження включав у себе діагностику комунікативних та організаторських здібностей, рівня емоційної стабільності, стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях, рівня суб'єктного контролю, рішучості, впевненості у собі та самооцінку стійкості до стресу у студентів-випускників, що виявили бажання працювати на державній службі (n=182) та випадкової вибірки державних службовців (n=182).

З метою проведення порівняльного аналізу ми поєднали високі та середні показники прояву за кожною з досліджуваних психологічних рис. При аналізі локусу контролю були наведені результати інтернального локусу (внутрішнього), при аналізі стратегій в конфлікті – ефективних стратегій. Результати діагностики професійно важливих рис студентів-випускників та державних службовців показана на рис. 1.

Отримані дані свідчать про те, що відсоток державних службовців із високим рівнем сформованості досліджуваних характеристик фахової компетентності за всіма шкалами є значно вищим, ніж у студентів.



1 – комунікативні та організаторські здібності, 2 – емоційна стабільність/нестабільність, 3 – рівень володіння ефективними стратегіями поведінки у конфліктних ситуаціях, 4 – рівень суб'єктивного контролю (інтернальний локус), 5 – рішучість, 6 – впевненість у собі, 7 – самооцінка стійкості до стресу

Рис. 1. Порівняння діагностичних показників фахової компетентності студентів-випускників та державних службовців

Комунікативні та організаторські здібності проявляються значною мірою як у державних службовців (74%), так і студентів (62%). Проте, оскільки вказані якості є базовими у структурі фахової компетентності державного службовця, їх розвиток недостатній, бо залишається значна кількість

респондентів (особливо серед студентів) з середнім та низьким рівнями. Це свідчить про необхідність цілеспрямованого формувального впливу в процесі професійного навчання студентів.

Виявлено переважання неефективних стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях в обох групах. Так, володіння ефективними стратегіями поведінки у конфліктних ситуаціях на високому рівні сформовано лише у 21% студентів та 37% державних службовців. Взаємодія у конфлікті залежить від багатьох факторів, зокрема від володіння комунікативними навичками, вміння обґрунтовувати власну позицію, бути стресостійким, вміння брати на себе відповідальність тощо. Отже, незважаючи на те, що у респондентів значно проявлені комунікативні навички та інтернальний локус контролю (73% державних службовців та 56% студентів), в ситуаціях, які потребують активізації додаткових ресурсів, вказані характеристики не застосовуються повною мірою. Тому постає необхідність навчання стратегіям розв'язання конфлікту як студентів, так і державних службовців у «безпечному середовищі». Таким середовищем зокрема може виступати тренінгова група.

Найбільша різниця у значеннях проявилася серед таких показників: рішучість (35% та 88%), впевненість у собі (24% та 90%), самооцінка стійкості до стресу (0% та 76,5%) у студентів та державних службовців відповідно. На нашу думку, це свідчить про «внутрішню неготовність» студента до майбутньої роботи, недостатнє розуміння очікувань від майбутнього роботодавця, деяку розгубленість.

Визначення статистичної різниці між досліджуваними характеристиками було проведене за допомогою Т-критерію для незалежних вибірок. Виявлена статистично значуща різниця за всіма показниками ($p \leq 0,01$). Таким чином статистично підтверджено, що у вибірковій сукупності студентів, які виявили бажання пройти відбір на державну службу, всі показники фахової компетентності (комунікативні та організаторські здібності, емоційна стабільність/нестабільність, рівень володіння ефективними стратегіями поведінки у конфліктних ситуаціях, рівень суб'єктивного контролю, рішучість, впевненість у собі, самооцінка стійкості до стресу) є нижчими від показників державних службовців.

Порівняння результатів діагностики студентів-випускників та державних службовців дало підставу говорити про психологічну неготовність перших до державної служби, пов'язану саме з недостатнім розвитком професійно важливих особистісних якостей.

На третьому етапі дослідження вивчались особливості сформованості професійно важливих рис особистості державних службовців ($n=566$), зокрема комунікативних та організаторських здібностей, емоційної стабільності, стратегій поведінки у конфліктах, локусу контролю, рішучості, впевненості у собі, самооцінки стійкості до стресу (див.табл.2).

На основі отриманих даних зроблено такі висновки: – більшість респондентів мають достатньо високий рівень сформованості психологічних рис, необхідних для успішного здійснення професійної діяльності;

Результати психологічної діагностики сформованості показників фахової компетентності державних службовців

№	Психологічні властивості	Рівні розвитку, % (n=566)		
		Низький	Середній	Високий
1	Комунікативні здібності	7	13	80
2	Організаторські здібності	8	10,8	79,2
3	Емоційна стабільність	12	18	70
4	Ефективні стратегії поведінки у конфліктах	23,4	30,3	46,3
5	Локус контролю	15	20,1	64,9
6	Рішучість	3,6	12,3	84,1
7	Впевненість у собі	6	6,2	87,8
8	Самооцінка стійкості до стресу	14	13,4	72,6

– у 80% респондентів виявився високий рівень розвитку комунікативних здібностей, 79,2% мають високий рівень розвитку організаторських здібностей. Характерними проявами поведінки для людей із такими якостями є самодисципліна, послідовність, логічність і практичність в підході до розв’язання поточних завдань; дотримання прийнятих нормативів і регламентацій. У професійній поведінці проявляється психологічна готовність до співробітництва з групою з урахуванням таких цінностей і традицій: колективізм; стійкість до підвищених нервово-емоційних навантажень, пов’язаних зі спілкуванням в несприятливому соціальному середовищі; відсутність вираженого егоцентризму або ворожості;

– 70% респондентів мають високий рівень емоційної стабільності. Емоційно стійка людина характеризується зрілістю, відмінною адаптацією, відсутністю великої напруженості, стурбованості, а також схильністю до лідерства. Саме такі риси є бажаними для фахівця у сфері державної служби;

– 64,9% респондентів продемонстрували внутрішній локус контролю: беруть на себе відповідальність за наслідки власної діяльності, достатньо впевнені у собі, послідовні та наполегливі у досягненні цілей, врівноважені, доброзичливі й незалежні.

Поряд із позитивними результатами психодіагностики, які свідчать про наявність у досліджуваних значного потенціалу для успішного здійснення професійної діяльності державних службовців (ініціативність і здатність до прийняття самостійних рішень, достатня впевненість у собі, послідовність та наполегливість у досягненні цілей, врівноваженість, доброзичливість та незалежність), у результаті дослідження виявлено окремі прояви професійної некомпетентності, зокрема, 76,6% респондентів використовують неефективні стратегії у розв’язанні конфліктних ситуацій. Використання таких стратегій робить неможливим досягнення поставленої мети у процесі комунікації, призводить до емоційної нестабільності, підвищення рівня особистісної

тривожності, зниження самооцінки та впевненості у собі, що є причинами недосконалої професійної діяльності.

Результати аналізу емпіричних даних щодо використання державними службовцями певних стратегій подолання конфліктних ситуацій засвідчують, що 63,2% респондентів застосовують неефективні стратегії – «уникання» (36,6%), «суперництво» (26,6%), «пристосування» (10%). До ефективної взаємодії схильні лише 36,8 % респондентів, з них 18,3% обирають «співробітництво» та 18,5% – «компроміс».

Чинниками такої ситуації ми вважаємо : неадекватну самооцінку респондентів (56% вважають себе тактовними, такими, що уникають конфліктів, вміють їх залагоджувати – відповідно не усвідомлюють необхідності вдосконалюватися у цій сфері); професійну специфіку державної служби (високі вимоги до фахівця, підвищена стресогенність, значні психофізіологічні затрати тощо), яка відображається на поведінці фахівців – вони не завжди зважуються надати допомогу, коли її потребують колеги, не готові поділитися своїми досягненнями заради спільного результату, якщо доводиться відстоювати свою позицію, державні службовці завжди враховують, як це може відобразитись на їхній кар'єрі тощо. Зазначені чинники не сприяють розвитку професійної компетентності державних службовців.

На третьому етапі дослідження було виявлено також психологічні особливості самореалізації фахівців державної служби; з'ясовано умови (зовнішні та внутрішні) самореалізації, які забезпечують стійке прагнення державних службовців до професійного зростання. Представлені у розділі емпіричні результати та їхнє статистичне підтвердження довели, що повноцінна самореалізація у професійній діяльності відбувається за таких умов: внутрішніх (реалізація базових потреб у професійній сфері, свідомий вибір і любов до професії); зовнішніх (позитивний клімат у колективі, схвалення особистості з боку керівництва тощо).

До найбільш реалізованих потреб державні службовці відносять соціальні та матеріальні; частково забезпечені – потреби у безпеці та визнанні; найменш реалізована потреба у самовираженні (обмеженість можливостей проявити свої здібності, уміння й досвід у привабливих видах діяльності). Не реалізовані потреби виступають демотиваторами професійного зростання фахівців у сфері державної служби.

Виокремлено якості, що оптимізують самореалізацію особистості у професійній діяльності: актуалізація життєдіяльності, прийняття самоактуалізуючих цінностей, прагнення до творчості й автономності, здатності до спонтанної поведінки, контактність і особистісна пластичність, саморозуміння й аутосимпатія.

Виділено умови, які сприяють самореалізації державних службовців та стимулюють прагнення до професійного зростання: позитивний психологічний клімат у колективі й організації, підтримка особистості з боку керівництва, любов до професії, суб'єктна інтерпретація успіху чи невдачі, можливість реалізовувати весь комплекс особистісно-індивідуальних психологічних

властивостей особистості. Забезпечення таких умов сприяє професійному розвитку, їх відсутність – зменшує рівень задоволення від професійної діяльності і гальмує розвиток фахової компетентності державних службовців.

Встановлено, що особливо сприятливі умови для професійної самореалізації та підвищення фахової компетентності створюються у процесі підготовки та підвищення кваліфікації. У результаті вказані властивості державних службовців переходять на більш високий якісний рівень.

Узагальнення результатів дослідження уможливило виділення основних закономірностей та психологічних механізмів розвитку фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації.

У четвертому розділі – *«Психологічне забезпечення системи підвищення кваліфікації державних службовців»* – досліджено основні елементи освітньої парадигми у системі підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців: психолого-педагогічний зміст навчання, основні принципи, функції й форми його реалізації; обґрунтовано і впроваджено структурно-функціональну модель психологічного забезпечення системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та розроблено відповідну програму.

Проведений аналіз освітньої парадигми у системі підготовки державних службовців, здійснений у руслі компетентнісного підходу (О.Вербицький, Л.Ительсон, С.Калашнікова, А.Кнох, Н.Протасова) з урахуванням психології навчання дорослих (Д.Брендедж, С.Кондратьєв, Ю.Кулюткін, Д.Макрейчер, О.Степанова) показав, що ефективність розвитку професійної компетентності державних службовців у процесі підвищення їхньої фахової кваліфікації визначається змістом освіти. Формування і реалізація психолого-педагогічного змісту відбувається в освітньому середовищі – системі цілеспрямованих впливів, умов і можливостей, необхідних для розвитку та вдосконалення особистості у соціальному й просторово-предметному оточенні (Н.Бугайова, В.Депутат, М.Смульсон, П.Шевчук).

Основними властивостями змісту освіти у системі підвищення кваліфікації є:

- доступність для осмисленого сприймання, яка забезпечує можливість розуміння фахівцями певних відомостей з урахуванням їхньої освіти, життєвого та професійного досвіду, рівня кваліфікації, ефективність мотиваційного і розвивального впливів через осмислення інформації;

- спроможність до перетворювального впливу як властивість інформації, що має потенціал переконання, зміни поглядів та рішень, зменшення невизначеності, збільшення потенціалу якісних перетворень особистості під впливом інформації;

- придатність для практичного використання, яка виражається у безпосередньому та опосередкованому впливах певних відомостей на загальний рівень особистісного розвитку фахівця, та передбачає об'єктивність, оптимальну насиченість, достовірність і повноту інформації;

- інформаційна насиченість забезпечується інноваційною теорією і

методикою, які зумовлюють зростання якісного рівня освіти фахівця, її відповідність суспільним та індивідуальним потребам (П.Дитюк, Ю.Льїна, О.Комісарова, Ю.Машбиць, В.Цап).

До структури (Н.Протасова) психолого-педагогічного змісту підвищення кваліфікації державних службовців включено такі основні складові:

- цілі освіти як процес і результат удосконалення здібностей та діяльності фахівця, спрямований на досягнення соціальної зрілості (відповідно до цілей визначається перелік навчальних дисциплін, обсяг інформації та вектори наукового пошуку у сфері проблематики державної служби, подальшої самоосвіти державних службовців;

- гуманізація змісту освіти (як стратегічний напрям сучасного періоду суспільного розвитку) передбачає запровадження дисциплін, які надають інформацію про людину, розкривають сутність механізмів оптимізації її життєдіяльності, забезпечують систематизацію й узагальнення знань з урахуванням гуманістичних пріоритетів;

- кваліфікаційно-рівнева детермінація змісту освіти зумовлює глибину й обсяг теоретичного матеріалу, наступність і послідовність курсів, актуалізацію наявного досвіду (диференціація відображається у розподілі фахівців на групи, запровадженні навчальних планів та програм відповідно до рівня кваліфікації; навчання за індивідуальними планами й програмами; індивідуальних завданнях для самостійної і наукової роботи).

Основні принципи навчання у системі підвищення кваліфікації державних службовців: вільний вибір, розширення самостійності та включення до навчального процесу, індивідуалізація, забезпечення інформаційної динаміки в освітньому середовищі тощо.

Виділено функції, які регулюють процес підвищення кваліфікації: освітньо-спрямувальна, стимулююче-розвивальна, систематизуюче-узагальнювальна, інтегруюче-диференційна та організаційно-координуюча.

Проаналізовано та уточнено поняття «форма навчання» - цілеспрямована, чітко організована, змістовно насичена і методологічно виважена система пізнавального та розвивального спілкування, продуктивної взаємодії учасників навчального процесу. Констатовано, що форма навчання є відкритою, нелінійною, нестабільною, оскільки тісно пов'язана зі змістом навчання і стосунками учасників навчального процесу, які у кожній конкретній ситуації набувають певної динаміки. Означена динаміка актуалізує процес створення нових навчальних форм.

Розроблено структурно-функціональну модель психологічного забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців (рис.2). Запровадження моделі слугує модернізації системи підготовки та підвищення кваліфікації, сприяє розвитку фахової компетентності державних службовців.

Сутність психологічного забезпечення полягає у здійсненні формувальних впливів на особистість державного службовця з метою його професійної

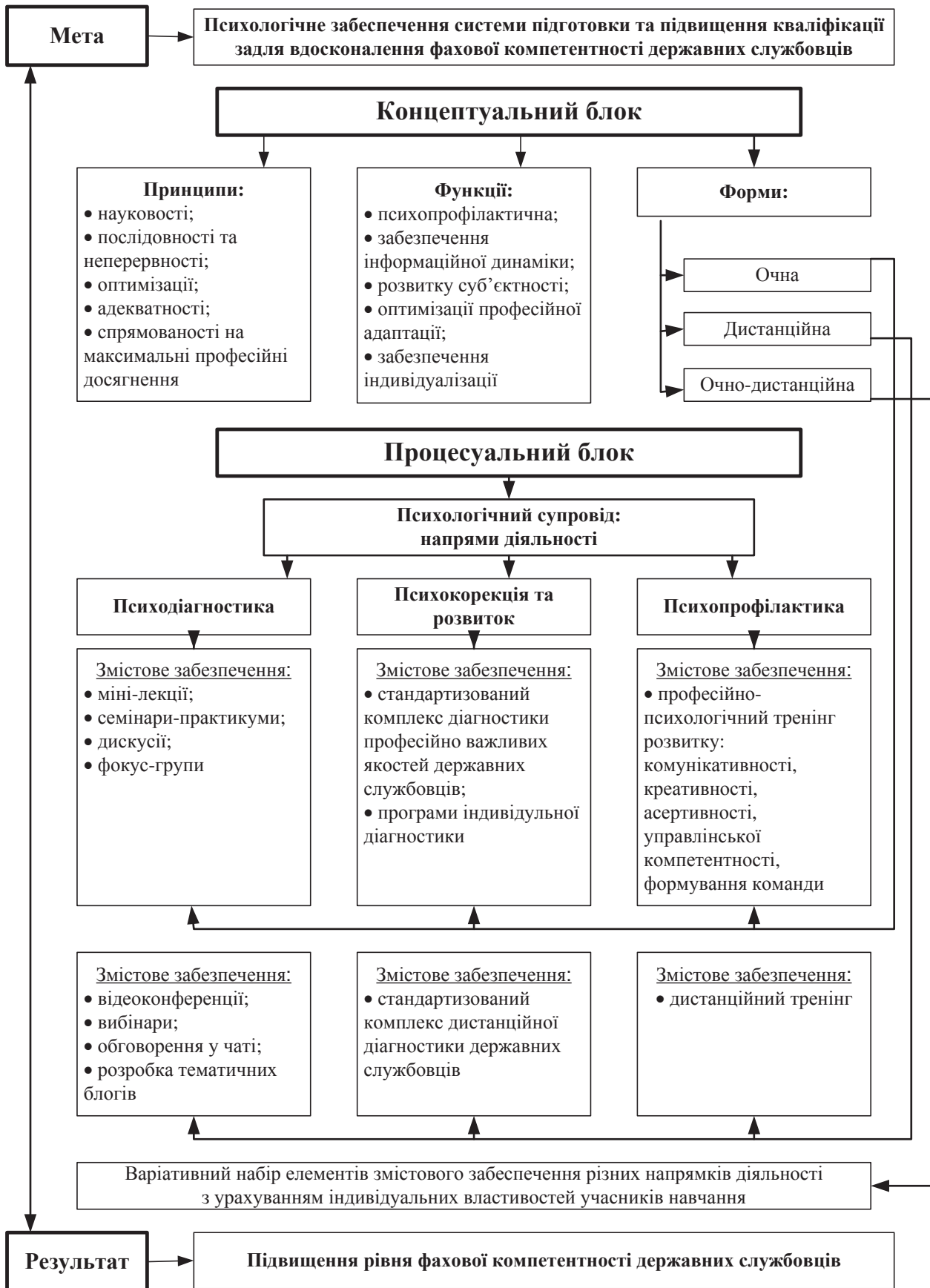


Рис. 2. Структурно-функціональна модель психологічного забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців

реалізації шляхом розвитку фахової компетентності у процесі професійної підготовки та підвищення кваліфікації. Як елемент навчального процесу, психологічне забезпечення підвищує ефективність професійного вдосконалення, реалізує основні принципи, функції та форми загальної системи формування, розвитку й вдосконалення фахової компетентності.

Змістом психологічного забезпечення є психологічний супровід – система цілеспрямованих впливів на формування і розвиток фахової компетентності з урахуванням професійно-психологічного потенціалу та особливостей реалізації людини на відповідній посаді у сфері державної служби.

У структурі психологічного супроводу виділяються два основні блоки:

- Концептуальний, що включає основні принципи, функції та форми реалізації змісту психологічного забезпечення;
- Процесуальний, в якому виокремлено три основні напрями діяльності у психологічному супроводі: психодіагностика, психокорекція та розвиток, психопрофілактика. Кожен із вказаних напрямів реалізується через використання певних засобів змістового забезпечення.

Констатовано, що найбільш ефективним для підвищення фахової компетентності державних службовців є професійно-психологічний тренінг – інтерактивний метод навчання і розвитку державних службовців, у процесі якого відбуваються передбачувані зміни якостей особистості та властивостей поведінки суб'єкта професійної діяльності, а також здійснюється формування нових знань, умінь, навичок.

Оцінювання результатів запровадження психологічного супроводу у систему підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців здійснювалося протягом 2010 – 2011рр. на базі Київського міського центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ та організацій. Комплексна психологічна діагностика проводилася до початку навчання державних службовців на курсах підвищення кваліфікації та після його завершення. Отримані результати (Рис.3) засвідчили наявність позитивної динаміки всіх досліджуваних властивостей, зокрема особливого розвитку традиційно набували «рішучість», «впевненість у собі», «самооцінка стійкості до стресу»; досить показовим виявилось підвищення у респондентів рівня оволодіння ефективними стратегіями подолання конфліктів. Вище зазначене підтвердило, що запровадження психологічного супроводу суттєво підвищує рівень розвитку фахової компетентності державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації.

У п'ятому розділі – *«Особистісно компетентнісний підхід як інструмент модернізації системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців»* – проаналізовано і узагальнено базові засади застосування компетентнісного підходу в освіті дорослих; теоретично обґрунтовано і визначено поняття «особистісно-компетентнісний» підхід та його запровадження у систему підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців; розроблено рекомендації щодо удосконалення підготовки та

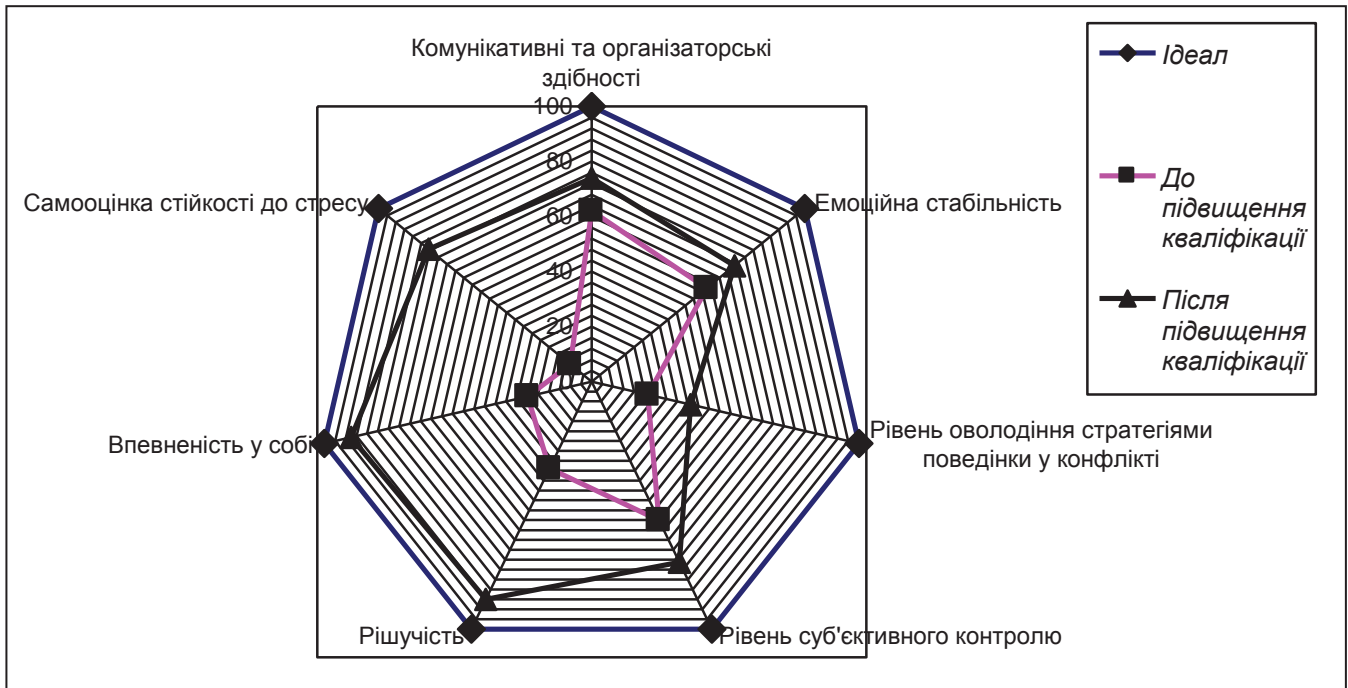


Рис. 3. Результати оцінки динамічних зрушень психологічних характеристик державних службовців «до» і «після» підвищення кваліфікації.

підвищення кваліфікації державних службовців на основі компетентнісного підходу.

Запровадження компетентнісного підходу в освіту зумовлено потребою введення європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей фахівців, які викладені у таких документах: Національній доктрині розвитку освіти (Указ Президента України від 17 квітня 2002 р. № 347); Указі Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30 вересня 2010 року; Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012 –2021 рр. та інших.

Компетентнісно орієнтований підхід в освіті спрямований на формування і розвиток життєво важливих компетентностей, які забезпечують людині можливості орієнтації у сучасному інформаційному просторі, динамічному ринку праці, швидкоплинному суспільному розвитку; підвищують мотивацію до здобуття освіти впродовж всього життя. Ключові (найвагоміші та найбільш інтегровані) компетентності сприяють досягненню успіхів у житті; підвищенню якості суспільних інститутів; розвитку середовища для інноваційних перетворень в умовах глобальної конкуренції тощо. Поняття ключових компетентностей (key competencies) застосовується для визначення таких, що дають змогу особистості ефективно брати участь у багатьох соціальних сферах, роблячи внесок у поліпшення якості суспільства загалом. Ключові компетентності становлять основний набір найзагальніших понять, які деталізуються у комплекс знань, умінь, навичок, цінностей та ставлень людини відповідно до навчальних і професійних галузей та сфер життєдіяльності.

Застосування компетентнісно орієнтованого підходу в професійній освіті є основою для її вдосконалення відповідно до вимог Концепції Державної цільової програми реформування державного управління та державної служби на 2011 – 2015 рр. За умови його впровадження, система підготовки та підвищення кваліфікації набуває чіткого спрямування на формування і розвиток ключових компонентів фахової компетентності державних службовців.

Відповідно до результатів нашого дослідження система підготовки державних службовців повинна бути спрямована на розвиток і формування таких ключових компетентностей: *ціннісно-сміслової* – компетентність у сфері світогляду, пов'язана з ціннісними орієнтирами фахівця, його здатністю бачити та розуміти навколишній світ, орієнтуватись у ньому, усвідомлювати свою роль і призначення, творчу спрямованість, уміти вибирати цільові та знаннєві установки для своїх дій і вчинків, приймати рішення, від неї залежать індивідуальна освітня траєкторія людини та програма її життєдіяльності в цілому; *навчально-пізнавальної* – сукупність компетентностей фахівця у сфері самостійної пізнавальної діяльності, що включає елементи логічної, методологічної, евристичної, співвіднесеної з реальними об'єктами професійної діяльності (сюди входять знання й уміння організації цілепокладання, планування, генерації ідей, аналізу, рефлексії, самооцінки тощо); *інформаційної* – проявляється у вдосконаленні вміння самостійно шукати, аналізувати та відбирати необхідну у професійній діяльності інформацію, організовувати, перетворювати, зберігати та передавати її; *комунікативної*, що включає необхідний рівень знання способів взаємодії з людьми (керівниками, колегами, громадянами), навички роботи у групі, виконання різних соціальних ролей. Державний службовець має вміти презентувати себе, вести діалог та дискусію, використовуючи відповідні способи та форми комунікації; компетентність особистісного самовдосконалення спрямована на актуалізацію засобів фізичного, духовного й інтелектуального саморозвитку, емоційної саморегуляції та самоефективності фахівця, що виражається у безперервному самопізнанні, розвитку професійно важливих особистісних якостей, формуванні психологічної грамотності, культури мислення та поведінки.

Важливо підкреслити, що відповідно до чинної Національної рамки кваліфікацій у структурі кожної із зазначених компетентностей мають бути ідентифіковані базові дескриптори – знання, вміння, комунікація, автономність і відповідальність – зміст яких детермінується відповідним кваліфікаційним рівнем. Констатована у такий спосіб сукупність компетентностей слугує орієнтиром для ідентифікації основних навчальних результатів, їх формування та вимірювання (оцінювання у процесі підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців).

Пошук нових концептуальних підходів до структурування і прогнозування навчально-виховних систем спрямований на продукування освітніх технологій, які б забезпечували реалізацію компетентнісного й особистісно орієнтованого підходів у професійній підготовці. Зокрема, йдеться про можливість парадигмального моделювання, яке сприяє подоланню

традиційних стереотипних орієнтацій професійної освіти, приводить до оновлення її змісту, методів і технологій; має важливе значення для професійного самовизначення, формування і розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців.

У результаті теоретичного аналізу, якісної інтерпретації емпіричних результатів констатувального етапу дослідження, визначено оптимальні характеристики навчально-професійного середовища та освітньо-професійного впливу, проаналізовано діагностично-стимуляційні засади створення індивідуальних навчальних траєкторій, виділено основні психологічні вектори розвитку особистості ефективного фахівця: формування компетентності саморозвитку, самопізнання, самозмінювання, які реалізуються за умови впровадження особистісно компетентісного підходу у систему підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

На основі аналізу наукових досліджень (О.Дубовенко, О.Ільїн, О.Киричук, О.Корніяка, І.Кузьменко, О.Колесник, І.Слободенюк) поняття «компетентність саморозвитку» визначається як складне індивідуально-психологічне утворення, яке інтегрує усвідомлення особистості на рівні переконань значущої діяльності, спрямованої на самовдосконалення і вдосконалення суб'єктів професійної діяльності, осмислення вагомості особистісно-професійного впливу на цей процес, теоретичних знань, умінь і навичок у сфері самопізнання, досвіду самовиховання, наявності моделі власної професійної поведінки.

Компетентність саморозвитку як вища форма розвитку особистості, є однією з ключових компетентностей фахівця, її розвиток – необхідна умова ефективної професійної діяльності (І.Манюха, Т.Серебряна, Т.Пунцева). Виділено основні ознаки формування компетентності саморозвитку (В.Волков, А.Дмитренко, Т.Дмитрова): значний потенціал активності для взаємодії з різними соціальними утвореннями; свідоме включення навчання до власної системи цінностей, навчально-пізнавальна діяльність як провідний вид діяльності. Доведено, що лише будучи суб'єктом діяльності, в основі якої лежить саморух, самоствердження, самовдосконалення, фахівець стає спроможним до динамічного саморозвитку (В.Гребенюк, П.Горностай, Є.Саянова, Т.Титаренко, Н.Чепелева, В.Щербакова). Названі властивості проявляються і розвиваються у взаємодії з усіма елементами навчально-професійного середовища.

Отже, професійне становлення фахівця з державної служби повинно забезпечуватися комплексом умов у системі професійної підготовки: індивідуально-компетентісним підходом, безперервністю і дискретністю навчального процесу, відсутністю внутрішніх суперечностей, використанням оптимальних способів впливу, які стимулюють механізми саморозвитку, самопізнання, самозмінювання фахівця.

Проведений нами порівняльний аналіз базової професійної програми підвищення кваліфікації державних службовців з іншими програмами підвищення кваліфікації й зроблені узагальнення дали змогу виділити основні

властивості ефективної професійної підготовки: самокерованість процесу (висока мотивація слухачів, адекватні очікування, позитивна рефлексія); орієнтація на професійний досвід та практичне спрямування всіх елементів навчального процесу (спрямування на забезпечення життєвих та потреб професійної практики); партнерство, діалогічність навчання, атмосфера взаємоповаги та комфорту; технічне облаштування, заздалегідь визначені часові обмеження; соціальна підтримка і професійне схвалення.

Визначено фактори, які знижують ефективність системи навчання та підвищення кваліфікації державних службовців: прояв відповідальності тільки у межах посадових інструкцій і повноважень; визнання лише зовнішніх причин неуспіху; відмежування себе від «незручної» ситуації у випадку управлінської некомпетентності тощо. У процесі навчання їх необхідно озвучувати та визначати відповідні шляхи подолання. Рекомендації з удосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації ідентифікують психолого-педагогічні, організаційні, мотиваційні та інші аспекти ефективного навчання державних службовців і можуть використовуватись у системі післядипломної освіти.

Отже, основу модернізації програми підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців складають: технологія реалізації особистісно-компетентнісного підходу, спрямована на розвиток кваліфікованих кадрів, підвищення їхньої професійної компетентності, яка реалізується з урахуванням принципів навчання дорослих; система психологічного забезпечення як складова вдосконалення професіоналізму у сфері державного управління.

ВИСНОВКИ

У дисертації теоретично узагальнено та емпірично досліджено проблему розвитку фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації, виявлено психологічні чинники професійного зростання особистості, провідні детермінанти й психологічні складові розвитку фахової компетентності, розроблено та експериментально апробовано програму психологічного забезпечення розвитку фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації.

1. У світлі таких процесів як демократизація суспільного розвитку та трансформація моделі державного управління, до фахової компетентності державних службовців висуваються нові вимоги. Ці вимоги і детермінують розвиток їхньої професійної компетентності й особистісного потенціалу в процесі підвищення кваліфікації. Фахова компетентність розглядається як інтегративне особистісне утворення, яке має відповідні психологічні складові, закономірності та механізми розвитку і формується під впливом певних детермінант у процесі професійного зростання особистості.

2. У системі психологічних чинників професійного зростання державних службовців провідна роль відводиться внутрішнім регуляторним механізмам фахової поведінки: професійній диспозиції, професійним спонукам і професійним потенціалам особистості. На них базуються основні тенденції та результати розширення досвіду професійного зростання, зокрема, групоцентричний та духовно-креативний рівні професійної активності,

саморегуляція, самоконтроль та самоефективність людини, які розвиваються у напрямі підвищення професійної компетентності. У фахівців державної служби це проявляється: на макрорівні – у розвитку когнітивних, афективних і функціональних компетентностей фахівця; на мезорівні – у формуванні спільної відповідальності, співробітництва та збільшенні колективних професійних досягнень; на мікрорівні – у здатності витримувати тиск додаткової відповідальності, будучи провідником державної політики і моралі; розуміти особливості сприйняття громадянами влади, сприяти формуванню конструктивних відносин особистості і держави тощо.

3. Провідними детермінантами розвитку професійної компетентності державних службовців є мотивація професійного вдосконалення та фаховий досвід. Мотивація професійного вдосконалення розглядається як сукупність внутрішніх спонук, які зумовлюють, спрямовують, регулюють процес професійного зростання та мають певні особливості, зокрема: 1) компенсаторний характер; 2) ситуативний характер; 3) соціально детермінований характер.

Фаховий досвід розуміється як форма усвідомлення можливості ціннісного та відповідального ставлення людини до власної життєдіяльності через включення у професійну діяльність. Основними рівнями формування професійного досвіду в системі підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців є: реалізація пізнавальних потреб та освітньої мотивації шляхом передачі знань, умінь і навичок; трансформація знань умінь та навичок у нові способи професійної діяльності; втілення набутих знань і способів діяльності у фаховий досвід, перевірка ефективності їхнього використання у професійній діяльності.

4. Змістово-професійна модель розвитку фахової компетентності, розроблена на основі компонентно-структурного підходу, відображає сукупність професійно необхідних рис особистості державного службовця, які згруповано у такі структурні складові: професійно-пізнавальну – передбачає здатність державного службовця до усвідомлення і прогнозування стратегії розвитку державної служби, власних професійних перспектив тощо; професійно-ціннісну – включає систему ціннісних орієнтацій, самооцінку та оцінку власної ефективності у сфері професійної діяльності; професійно - актуалізуючу – відображує образи самоефективності (уявлення про власну цінність, пов'язане з досвідом професійних досягнень і спілкуванням) та самоактуалізації (спроможності фахівця розгортати свій необмежений потенціал у професійній та інших сферах життєдіяльності).

5. У результаті проведення емпіричного дослідження на етапі підготовки молоді до державної служби, який традиційно припадає на роки навчання у ВНЗ, виявлено, що рівень сформованості виділених у моделі розвитку фахової компетентності інтелектуальних, комунікативних, регулятивних та інших рис особистості студента, є недостатнім для здійснення професійної діяльності державного службовця. Це зумовлює необхідність їхньої подальшої кваліфікаційної підготовки.

6. Аналіз динаміки професійно важливих рис особистості діючих державних службовців дозволив визначити основні психологічні закономірності розвитку фахової компетентності у системі підвищення кваліфікації: розвиток фахової компетентності державних службовців відбувається у процесі соціальної адаптації; зумовлюється професійною діяльністю державних службовців; актуалізується у рамках професійної підготовки у процесі набуття відповідного досвіду. Реалізація вказаних закономірностей відбувається на основі таких психологічних механізмів: засвоєння соціальної ролі «державний службовець», перетворення мотивів на цілі та цілей у мотиви, орієнтація і пристосування, формування власного психологічного захисту, накопичення й застосування професійного досвіду в нових умовах, формування адекватних оцінок і реакцій у різних ситуаціях (фрустрації, конструктивної діяльності тощо), досягнення запланованих результатів, здійснення впливу на себе та інших, ідентифікація з професійним взірцем, інтеріоризація професійних знань, а також автоматизація умінь і навичок.

7. Основними принципами навчання у системі підвищення кваліфікації, які зумовлюють зростання фахової компетентності державних службовців, є принцип вільного вибору, розширення самостійності слухача та включення його до навчального процесу, індивідуалізації навчання, забезпечення інформаційної динаміки в освітньому середовищі. Забезпечують ефективність підвищення кваліфікації державних службовців такі функції: освітньо-спрямувальна, стимулюючо-розвивальна, систематизуюче-узагальнювальна, інтегруюче-диференціювальна та організаційно-координуюча. Форма навчання у системі підвищення кваліфікації має складну структуру, що включає такі складові, як одержання нових знань, порівняння їх із власним досвідом, оцінювання значущості для розв'язання професійних проблем, вироблення індивідуального ставлення або рішення, зіставлення особистої думки з позиціями колег по навчанню та викладачів, застосування змісту навчання у практичній діяльності, оцінка отриманих результатів, проєкція майбутньої діяльності. Психолого-педагогічний зміст навчання у системі підвищення кваліфікації державних службовців – це своєрідний контент освітньої інформації, яка має певні властивості: доступність для осмисленого сприймання; здатність до перетворювального впливу та практичного використання, фактична й емоційна насиченість.

8. Розроблена й запроваджена у систему підготовки та підвищення кваліфікації програма психологічного забезпечення базується на закономірностях і механізмах розвитку фахової компетентності, принципами її реалізації є послідовність і неперервність, актуалізація професійного вдосконалення, цілісність розвитку особистості фахівця (фізіологічного, біоенергетичного, психічного, поведінкового, соціально-психологічного), спрямованість на максимально можливі професійні досягнення та інші. Реалізація принципів забезпечується використанням особистісно компетентнісного підходу як інструменту розвитку індивідуальних властивостей особистості у процесі освіти, спрямованого на активне

формування здатності особи діяти незалежно й відповідально та її готовності досягати високого рівня власної самореалізації і професійного успіху.

Ключовою складовою психологічного забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації є психологічний супровід – система формувальних впливів, спрямована на аналіз, розвиток і вдосконалення фахової компетентності державного службовця з урахуванням його професійно-психологічного потенціалу та особливостей самореалізації у сфері державної служби. Ефективність психологічного супроводу визначається актуалізацією позитивної динаміки всіх складових фахової компетентності і підвищенням якості професійної діяльності державних службовців.

9. Рекомендації з удосконалення системи підвищення кваліфікації державних службовців включають розробку індивідуальних траєкторій навчання з урахуванням потреб і особистого потенціалу кожного слухача; реалізацію індивідуальних траєкторій шляхом надання фахівцям права вибору часу, змісту та форм навчання, розподілу відповідальності за успішність професійного зростання; залучення до навчального процесу кожного учасника через використання широкого кола інтерактивних методів навчання, розвиток групової взаємодії та обмін професійним досвідом; проведення комплексного аналізу актуальних професійних проблем у навчальних групах із різнорідним складом учасників (вік, стать, досвід тощо); відображення в організації навчального процесу правил прозорості та відкритості, системне оцінювання результатів, поєднання методів самооцінки й оцінки, поточний та підсумковий контроль навчальних результатів.

Проведене дослідження не вичерпує усіх аспектів означеної проблеми. Актуальними в умовах сьогодення і такими, що потребують розв'язання, вважаємо ґрунтовне дослідження методологічних засад психології професійного розвитку; розробку психологічної моделі профорієнтації та професійної адаптації молоді до державної служби; обґрунтування психологічних основ системи психофізіологічної затратності професійної діяльності державного службовця.

ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЇ ВИКЛАДЕНО У ТАКИХ ПУБЛІКАЦІЯХ:

Монографії

1. Міляєва В. Р. Формування фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації: монографія / В. Р. Міляєва. – Дрогобич: Редакційно-видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, 2011. – 298 с.

Навчальні та методичні посібники

2. Міляєва В. Р. Психологія управління та бізнесу: навчально-методичний посібник / В. Р. Міляєва. – Київ: Київський університет ринкових відносин, 2011. – 136 с.

3. Міляєва В. Р. Психологічні аспекти управлінської компетентності: навчально-методичний посібник / В. Р. Міляєва. – Київ: Київський університет ринкових відносин, 2011. – 136 с.
4. Міляєва В. Р. Психологічна служба у системі підвищення кваліфікації державних службовців: навчально-методичний посібник / В. Р. Міляєва. – Дрогобич: Редакційно-видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, 2011. – 156 с.
5. Міляєва В. Р. Запровадження професійно-психологічного тренінгу у фахову підготовку державних службовців: методичні рекомендації до проведення тренінгової роботи на допомогу слухачам системи підвищення кваліфікації державних службовців / В. Р. Міляєва. – К.: КМЦППКДС, 2009. – 38 с.

Статті у наукових фахових виданнях

6. Міляєва В. Р. Розвиток професійної компетентності державних службовців як механізм їх особистісної соціалізації / В. Р. Міляєва. // Науковий вісник Чернівецького університету: збірник наукових праць. – Чернівці: ЧНУ, 2009. – С. 70 – 75. – (Серія: Педагогіка та психологія; Вип. 449-450).
7. Міляєва В. Р. Психологічні аспекти професійної компетентності державних службовців та їх використання в процесі підвищення фахової кваліфікації / В. Р. Міляєва. // Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова: зб. наукових праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2009. – С. 272 – 277. – (Серія 12: Психологічні науки; Вип. 27 (51)).
8. Міляєва В. Р. Психологічні аспекти професійної підготовки державних службовців в інтегрованому освітньому середовищі / В. Р. Міляєва. // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: зб. наукових праць. – К.: Університет «Україна», 2010. – № 7 (9). – С. 425 – 436.
9. Міляєва В. Р. Використання психологічних тренінгів для вдосконалення фахової підготовки державних службовців / В. Р. Міляєва, Ю. М. Бісик // Практична психологія та соціальна робота: науково-практичний та освітньо-методичний журнал. – 2010. – № 11. – С. 74 – 80.
10. Міляєва В. Р. Психологічні аспекти функціонального зв'язку професійної компетентності державних службовців та підвищення їх фахової кваліфікації / В. Р. Міляєва. // Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова: зб. наукових праць. – К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2010. – С. 217 – 223. – (Серія 12: Психологічні науки; Вип. 32 (56)).
11. Міляєва В. Р. Підходи до визначення поняття психологічної компетентності у сучасній психологічній теорії / В. Р. Міляєва. // Наука і освіта: науково-практичний журнал південного наукового Центру НАПН України. – № 9 / LXXXXVI. – грудень, 2010. – С. 101 – 104.
12. Міляєва В. Р. Виділення стилів навчальності слухачів як психологічний механізм вдосконалення процесу підвищення кваліфікації державних службовців / В. Р. Міляєва. // Науковий часопис НПУ імені

- М.П.Драгоманова: зб. наукових праць. – К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2010. – С. 211 – 217. – (Серія 12: Психологічні науки; Вип. 31 (55)).
13. Міляєва В. Р. Психолого-педагогічний аналіз системи підвищення кваліфікації державних службовців / В. Р. Міляєва. // Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К.Д. Ушинського: збірник наукових праць. – Одеса: ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2010. – № 11-12. – С. 49 – 56.
 14. Міляєва В. Р. Теоретико-методологічний аналіз детермінант професійного зростання індивіда / В. Р. Міляєва. // Проблеми загальної та педагогічної психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка. – К., 2010. – Т. XII, ч. 7. – С. 308 – 315.
 15. Міляєва В. Р. Професійно-психологічний тренінг як метод фахової підготовки державних службовців / В. Р. Міляєва. // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ: зб. наукових праць. – Львів: ЛьвДУВС, 2010. – С. 101 – 115. – (Серія психологічна; Вип. 2).
 16. Міляєва В. Р. Запобігання конфліктній поведінці в процесі формування компетентності саморозвитку студента у вищій школі / В. Р. Міляєва, В. Є. Віноградова. // Наукові студії із соціальної та політичної психології: зб. статей / НАПН України, Ін-т соціальної та політичної психології. – К.: Міленіум, 2011. – Вип. 28 (31). – С. 18 – 26.
 17. Міляєва В. Р. Емпірична модель професійної компетентності державного службовця / В. Р. Міляєва // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова: зб. наукових праць. – К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2011. – С. 256 – 264. – (Серія № 12: Психологічні науки; Вип. № 34 (58)).
 18. Міляєва В. Р. Запровадження командних форм роботи у професійну діяльність державних службовців / В. Р. Міляєва. // Актуальні проблеми психології: Етнічна психологія. Історична психологія. Психолінгвістика / За ред. С. Д. Максименка, М.-А. Чепи. – Ніжин: вид-во НДУ ім. М. Гоголя, 2010. – Т. IX, ч. 5. – С. 207 – 212.
 19. Міляєва В. Р. Формування компетентності саморозвитку особистості як основа підготовки майбутнього фахівця / В. Р. Міляєва, Ю. В. Бреус // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / За ред. С. Д. Максименка. – К., 2011. – Т. XIII, ч. 7 – С. 120 – 128.
 20. Міляєва В. Р. Змістовно-структурна модель психологічного забезпечення системи підвищення кваліфікації державних службовців / В. Р. Міляєва // Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського: збірник наукових праць. – Одеса: ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2011. – № 11-12. – С. 137 – 144.
 21. Міляєва В. Р. Аналіз динаміки провідних психологічних детермінант особистості студента у процесі підготовки до професійної діяльності державного службовця / В. Р. Міляєва // Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць. / Кам'янець-Подільський національний університет ім. І. Огіренка, Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / За ред.

- С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2011. – Вип. 13. – С. 135 – 144.
22. Міляєва В. Р. Формування компетентності саморозвитку студента у вищій школі як основа професійної компетентності майбутнього фахівця / В. Р. Міляєва // Актуальні проблеми психології: Генетична психологія. Медична психологія. Психологія навчання / За ред. С. Д. Максименка. – 2011. – Т. 10., Вип. 20. – с. – С. 125 – 130.
23. Міляєва В. Р. Компетентнісно зорієнтований підхід в освіті як основа розвитку суб'єктності особистості та професійного самовизначення майбутнього державного службовця / В. Р. Міляєва // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби [Електронне наукове фахове видання] / Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2011. – Вип. 3. – Режим доступу до збірника:
<http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Vnadsps/index.html>.
24. Міляєва В. Р. Психолого-педагогічний зміст навчання та підвищення кваліфікації державних службовців / В. Р. Міляєва // Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С. Д. Максименка. – К., 2011. – Т. XIII, ч. 2. – С. 259 – 267.
25. Міляєва В. Р. Формування компетентності саморозвитку особистості в умовах реалізації компетентнісного підходу у фаховій справі / В. Р. Міляєва, Ю. В. Бреус // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: збірник наукових праць – К.: Університет «Україна», 2012. – № 9 (11). – С. 208 – 215.

Статті у збірниках матеріалів конференцій

26. Міляєва В. Р. Розвиток особистісного потенціалу у програмі психологічного супроводу підвищення фахової кваліфікації державних службовців / В. Р. Міляєва // Успішність особистості: потенціал та обмеження: Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 18 березня 2010 р.) / За ред. М. Л. Смільсон, Л. М. Зінченко. – К., 2010 – С. 175 – 177.
27. Міляєва В. Р. Соціально-психологічні аспекти підвищення професійної компетентності державних службовців / В. Р. Міляєва // Соціально-психологічні аспекти підвищення професійної компетентності державних службовців: матеріали круглого столу (у режимі відео спілкування). – К.: КМЦППКДС, 2010. – С. 37 – 41.
28. Міляєва В. Р. Проблема формування інтелекту людини. Психологічний аспект / В. Р. Міляєва // Науковий вісник Академії муніципального управління: зб. наук. праць за матеріалами науково-теоретичної конференції [Національний інтелектуальний капітал як чинник економічного і соціального прогресу] / Академія муніципального управління. – К.: Видавництво Академії муніципального управління, 2004. – С. 24 – 32. – (Серія: Економіка).

29. Міляєва В. Р. Запровадження психологічного супроводу в програму підвищення фахової кваліфікації державних службовців як елемент інтеграції до європейського освітнього простору / В. Р. Міляєва, Б. І. Мечинський // Політико-правові, науково-методичні та інституційні аспекти підвищення кваліфікації кадрів органів публічної влади: матеріали Всеукраїнських громадських слухань, 25 вересня 2009 р.: секція № 5. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2009. – С. 51 – 56.
30. Міляєва В. Р. Інтелект як складова успішної управлінської діяльності. Підхід до проблеми / В. Р. Міляєва // Теоретико-методологічні проблеми розвитку особистості у системі неперервної освіти: матеріали методологічного семінару АПН України, 16 грудня 2004 р. / За ред. акад С. Д. Максименка. – К., 2005. – С. 658 – 671.
31. Міляєва В. Р. Виділення стилів навчальності слухачів як психологічний механізм вдосконалення процесу підвищення кваліфікації державних службовців / В. Р. Міляєва, В. Є. Віноградова // Матеріали II Всеукраїнського психологічного конгресу, присвяченого 110 річниці від дня народження Г. С. Костюка (19-20 квітня 2010 р.). – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – Т. 3. – С. 195 – 198.
32. Міляєва В. Р. Антикризові механізми у програмі психологічного супроводу підвищення кваліфікації державних службовців / В. Р. Міляєва // Антикризові механізми регіонального та муніципального розвитку: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 09 квітня 2010 р.) / За заг. ред. В. К. Присяжнюка та ін. – К.: Видавничо-поліграфічний центр Академії муніципального управління, 2010. – Ч. 2. – С. 399 – 403.
33. Міляєва В. Р. Ціннісні засади управлінських здібностей / В. Р. Міляєва // Програма ціннісної підтримки розвитку здібностей та обдарованості «Три кроки»: матеріали II Міжрегіонального семінару (23 квітня 2009 р.). – Житомир, 2009. – С. 163 – 165.
34. Міляєва В. Р. Робота у команді як спосіб підвищення професійної компетентності державних службовців / В. Р. Міляєва // Командні аспекти колективної роботи на державній службі: збірник матеріалів відео конференції (16 лютого 2010 р.) – Київ – Херсон – Івано-Франківськ, 2010. – С. 6 – 14.
35. Міляєва В. Р. Психологічні аспекти діяльності в муніципальному управлінні / В. Р. Міляєва // Інноваційний розвиток суспільства за умов крос-культурних взаємодій: матеріали Міжнародної наукової конференції для студентів, аспірантів, науковців. – Суми: РВВ СОІППО, 2008. – Ч. – С. 115 – 123.
36. Міляєва В. Р. Сформованість психологічних компетенцій працівників як фактор забезпечення організаційного розвитку / В. Р. Міляєва // Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби: тези Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (Луцьк, 23-25 вересня 2010 р.) / За наук. редакцією Л. М. Карамушки, Л. Я. Малімон, О. А. Філь, Т. М. Литвиненко. – Луцьк, 2010. – С. 142–143.

37. Міляєва В. Р. Психологічне забезпечення розвитку професійної компетентності державних службовців у процесі підвищення їх фахової кваліфікації / В. Р. Міляєва, О. В. Сирено // Актуальні проблеми регіонального управління та місцевого самоврядування: матеріали науково–практичної конференції за міжнародною участю (8 квітня 2011 р.) / За заг. ред. В. К. Присяжнюка та ін. – К.: Видавничо-поліграфічний центр Академії муніципального управління, 2011. – Ч. 2. – С. 364 – 366.
38. Міляєва В. Р. Психологічні основи вдосконалення навчання дорослих у процесі підвищення кваліфікації державних службовців / В. Р. Міляєва // Інноваційні підходи до навчання дорослих: Програма навчально-методичного семінару для викладачів та організаторів навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (у режимі відео спілкування), 25 листопада 2010 р. – Київ–Луганськ, 2010. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/index.html>
39. Міляєва В. Р. Психологічні аспекти діяльності в муніципальному управлінні / В. Р. Міляєва // Європейські орієнтири муніципального управління: матеріали науково-практичної конференції за міжнародною участю (14 березня 2008 р.) / За заг. ред. В. К. Присяжнюка та ін. – К.: Видавничо-поліграфічний центр Академії муніципального управління, 2008. – Ч. 2. – С. 290 – 292.

АНОТАЦІЇ

Міляєва В.Р. Психологічні основи розвитку фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації.– Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук зі спеціальності 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. - Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова, м. Київ, 2012.

У дисертації цілісно проаналізовано проблему розвитку фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації, систематизовано й узагальнено сучасні підходи до визначення поняття професійної компетентності у психологічній науці, обґрунтовано провідну роль мотивації професійного вдосконалення та фахового досвіду в процесі формування фахової компетентності державних службовців. У роботі отримали розвиток положення про детермінованість формування суб'єктності особистості та професійного самовдосконалення державного службовця особистісно-компетентнісним підходом в освіті. Здійснено теоретичне обґрунтування психологічних складових фахової компетентності державних службовців, розроблено її змістово-професійну модель, емпірично досліджено динаміку розвитку психологічних складових фахової компетентності державних службовців на етапі підготовки та у процесі професійної діяльності, виявлено закономірності та механізми розвитку фахової компетентності працівників державної служби у системі підготовки та підвищення кваліфікації. Визначено форми, принципи, функції і психолого-педагогічний зміст підготовки та підвищення кваліфікації, а також розроблено структурно-функціональну

модель психологічного забезпечення системи підвищення кваліфікації, розроблено і впроваджено рекомендації з удосконалення системи підвищення кваліфікації державних службовців.

Ключові слова: фахова компетентність, державний службовець, система підвищення кваліфікації, психологічні детермінанти розвитку, закономірності розвитку, форми, функції, зміст підготовки та підвищення кваліфікації, психологічне забезпечення.

Миляева В.Р. Психологические основы развития профессиональной компетентности государственных служащих в системе повышения квалификации. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени доктора психологических наук по специальности 19.00.07 – педагогическая и возрастная психология. – Национальный педагогический университет имени Н.П.Драгоманова, г.Киев, 2012.

В диссертации представлен целостный анализ проблемы развития профессиональной компетентности государственных служащих в системе повышения квалификации. Концептуальной основой исследования являются положения отечественной психологии о единстве процесса формирования личности как профессионала и профессионала как личности и активного субъекта жизнедеятельности (Б.Ананьев, Г.Костюк, А.Леонтьев, Б.Ломов, С.Рубинштейн). Учитывая разноплановость существующих в психологии подходов к определению понятия профессиональной компетентности, обосновывается необходимости его уточнения. Так, в традициях отечественной психологии – ориентация на отдельные черты личности, которые в разной степени проявляются и могут только относительно определять успех профессиональной деятельности. Зарубежные авторы делают акцент на достижениях в профессиональном поведении специалиста. В данной работе предлагается комплексный подход, который учитывает теоретические выводы отечественных и зарубежных психологов и опирается на разработанную автором эмпирическую модель профессиональной компетентности с учетом доминирующих внутренних (черты личности, знания, умения, навыки, уровень социальной адаптации и др.) и внешних (социально-экономические условия, специфика профессиональной среды и др.) факторов её формирования.

В работе сделаны выводы о том, что ключевая роль в развитии профессиональной компетентности государственных служащих принадлежит внутренним регулятивным механизмам профессионального поведения: профессиональной диспозиции, профессиональным побуждениям и профессиональным потенциалам личности. На них базируются основные результативные характеристики и тенденции расширения опыта профессионального совершенствования, в частности, группоцентрический и духовно-креативный уровни профессиональной активности, саморегуляция, самоконтроль и самоэффективность человека, которые и составляют психологический базис профессиональной компетентности. Это проявляется в

развитии когнитивных, аффективных и функциональных компетентностей специалиста; процессе формирования сотрудничества, групповой ответственности, и преумножения коллективных достижений; умении выдерживать груз дополнительной ответственности, будучи проводником государственной политики и морали; осмыслении особенностей восприятия власти гражданами, содействии формированию конструктивных отношений личности и государства.

Результаты эмпирического исследования показали динамику развития профессиональной компетентности на этапе подготовки и в процессе осуществления профессиональной деятельности государственными служащими. Анализ полученных данных привел к установлению психологических закономерностей (развитие профессиональной компетентности происходит в процессе социальной адаптации; определяется профессиональной деятельностью государственных служащих; актуализируется в рамках профессиональной подготовки в процессе приобретения опыта) и механизмов развития профессиональной компетентности.

В диссертации представлены результаты исследования основных социально-психологических составляющих компетентностно ориентированного процесса повышения квалификации государственных служащих: психолого-педагогического содержания, форм, методов и принципов обучения. В частности, теоретически определено и обосновано понятие «психолого-педагогическое содержание», как своеобразный контент информации, который складывается в образовательном пространстве и выступает основным в ряду факторов развития профессиональной компетентности. Разработаны и представлены направления модернизации психолого-педагогического содержания: субъектный характер взаимодействия слушателей и преподавателей, их эффективное сотрудничество и кооперация; доступность информации для осмысленного восприятия, пригодность информации к преобразующему воздействию и практическому использованию, информационная насыщенность.

Также в диссертационной работе описывается разработанная автором структурно-функциональная модель психологического обеспечения повышения профессиональной компетентности, как необходимая составляющая эффективной системы подготовки и повышения квалификации государственных служащих.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, государственный служащий, система повышения квалификации, психологические детерминанты развития, закономерности развития, формы, функции, содержание подготовки и повышения квалификации, психологическое обеспечение.

Miliaeva V.R. Psychological Basis of the Development of Professional Civil Servants Competence in the System of Extension of Qualification – Manuscript.

The dissertation for obtaining the scientific degree of doctor of Psychological Sciences, speciality 19.00.07 – Pedagogical and Developmental Psychology. – M.Drahomanov National Pedagogical University, Kyiv, 2012.

The dissertation is devoted to the problem of the development of professional competence of civil servants in the system of extension of qualification. The modern approaches to the determination of the concept of professional competence in psychological theory are systematized and generalized; the leading role of motivation of professional perfection and work experience in the process of forming the professional competence of civil servants is grounded; the ideas about the determination of professional development of a future civil servant by a competent orientated approach in education are developed here. The theoretical background of psychological components of the professional competence, its model and dynamic in civil servants are proved. The specific practical issues and problems that will assist the improvement of the system of preparation and extension of qualification with the aim of the development of professional competence of civil servants are determined in the research. The forms, functions, psychological and pedagogical maintenance of studies and extension of qualification as well as semantically-structural model of the psychological providing of extension of professional qualification of civil servants are presented and worked out in our work.

Keywords: professional competence, a civil servant, the system of extension of qualification, psychological determinants of development, development specific forms, functions, content of studies and extension of qualification, psychological assistance.