

14. Профессионализм в системе государственной службы / [В. Г. Игнатов, В. К. Белолипецкий, А. В. Понеделков и др.]. – Ростов-н/Д : СКНЦ ВШ, 1997. – 256 с.

15. Пророк Н. В. Самоефективність і успішність професійної діяльності / Н. В. Пророк // Актуальні проблеми психології. – 2010. –

Т. 7. : Екологічна психологія. – Вип. 22. – С. 176–180.

16. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців / В. Сороко // Вісник державної служби України. – 2003. – № 1. – С. 65–75.

17. Сучасна концепція професіоналізму в публічному управлінні та підходи до його оцінювання : наук. розробка / [Л. Г. Штика, Л. М. Гогіна, І. І. Нинюк та ін.]. – К. : НАДУ, 2009. – 40 с.

18. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А. И. Турчинов. – М. : Флинта, 1998. – 272 с.

Надійшла до редколегії 15.07.2011 р.

УДК 35.08

В. С. ВОЛИК

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ “КОМПЕТЕНЦІЯ” ТА “КОМПЕТЕНТНІСТЬ” ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Запропоновано наукові підходи до визначення понять “компетенція” та “компетентність” у сфері державного управління.

Ключові слова: компетенція, компетентність, повноваження державних службовців, професійні знання, уміння, навички, здатності.

The article suggested the scientific approaches to the definition of “competence” and “competence” in public administration.

Key words: competence, competence, authority officials, professional knowledge, skills, abilities.

Питання розвитку професійної, ефективної та прозорої державної служби постає з початку її існування, було ключовими в таких нормативно-правових актах, як Програма розвитку державної служби на 2005 – 2010 рр. та Стратегія реформування системи державної служби в Україні. Одним із шляхів побудови ефективної державної служби може бути впровадження компетентного підходу, що в останні роки активно поширюється в зарубіжній практиці управління персоналом державної служби.

Аналіз наукової літератури свідчить про наявність значної кількості праць вітчизняних і зарубіжних учених, що стосуються питань компетентного підходу до управління персоналом. Окремі аспекти цього підходу до управління персоналом в органах державного управління розглядаються в публікаціях таких учених, як О. Оболенський [10], В. Сороко [17], Л. Гогіна [4], А. Вишневський [3], О. Хмельницька [3], О. Марценюк [9] та ін.

Метою роботи є аналіз наукових підходів до визначення понять “компетенція” та “компетентність” і надання авторського визначення цих понять.

Терміни “компетенція” та “компетентність” – на сьогодні недостатньо досліджені. Відсутність чіткого розуміння цих понять становить неможливим розглядати компетентний підхід в управлінні персоналом на державній службі.

Упровадження компетентного підходу в управління персоналом на державній службі неможливо без погодження понятійного апарату, уточнення визначень “компетенція” та “компетентність” державних службовців. У тлумаченнях цих понять до цього часу немає одностайності. Причинами цієї ситуації можуть бути такі: відносно недавня поява цих понять у наукових працях українських учених, неточність перекладу, недостатній науковий інтерес до впровадження компетентного підходу в роботі з персоналом державної служби, інше.

Існують суперечності в підходах до визначень понять “компетенція” та “компетентність”, вони часто ототожнюються, вживаються як синоніми і, навпаки, розрізняються. Ці поняття, говорячи про їх спільність, залежать одне від одного. Частковий збіг зовнішньої форми, схоже звучання породжують хибну підміну понять і перекручування дефініцій слів.

З латини, компетенція (*competentia*) – це належний, здатний; компетентність (*competo*) – домагаюся, відповідаю, підходжу. Обидва визначення запозичені з англійської мови, в якому слово *competence* має низку значень: компетентність (здатність, знання) та компетенція (правомочність). Отже, компетенція і компетентність є різними значеннями одного багатозначного слова *competence*. У нашій мові дані поняття закріпилися як цілком різні лінгвістичні одиниці, близькі один одному за звучанням, але мають абсолютно різну семантику. Отже, слова “компетенція” та “компетентність” – це пароніми, слова з частковою звуковою схожістю при їх семантичній відмінності. Важливо не плутати ці поняття, адже компетенція – це коло обов’язків, відповідальності, а компетентність – це поінформованість, досвідченість, здатність результативно приймати рішення та діяти у певній сфері.

Так, у науковій літературі існують такі визначення компетенції:

1) компетенція (лат. *competentia* – приналежність за правом) – коло повноважень будь-якого органу або посадової особи та коло питань, в яких ця особистість має знання, досвід [15, с. 247];

2) компетенція (лат. *competentia*, від *competere* – взаємно прагну; відповідаю, підходжу) – сукупність предметів відання, завдань, повноважень, прав і обов’язків державного органу або посадової особи, що визначаються законодавством [16, с. 302];

3) сукупність предметів відання та повноважень (прав і обов'язків), які надаються суб'єкту управління (органу або посадовій особі) для виконання відповідних завдань і функцій та визначають його місце в апараті державного управління. Компетенція державно-владним шляхом встановлює обсяг і зміст діяльності суб'єкта державного управління з одночасним розмежуванням його функцій і функцій інших суб'єктів як по вертикалі, так і по горизонталі управлінської системи [7, с. 87];

4) встановлена нормами Конституції та законів України сукупність прав, обов'язків і предметів відання органів виконавчої влади та їх посадових, службових осіб, які забезпечують здійснення функцій і завдань виконавчої влади [Там же, с. 87];

5) компетенція державного органу (уряду, міністерства, парламенту, органів суду, міліції, прокуратури та ін.) – закріплена законом (або іншим нормативним актом) сукупність владних повноважень (прав і обов'язків), юридичної відповідальності і предмета відання (предмет діяльності, функціональне призначення) [14, с. 87];

6) компетенція посади державної служби – це окреслене коло проблем, що належать до повноважень, прав та обов'язків за певною посадою і окреслюють вимоги до кадрів для виконання ними посадових функцій [4, с. 5].

Одним із перших поняття “компетентність” увів до світової науки Р. Бойцис, який установив, що успішний менеджер від своїх колег відрізняється не лише одним фактором, а цілою низкою факторів, що включає особисті якості, мотиви, досвід роботи та поведінкові характеристики. Він визначав компетентність як здатність людини поводитися так, щоб своєю поведінкою задовольняти вимоги роботи, що в свою чергу призведе до очікуваних бажаних результатів. У своєму дослідженні він запропонував такі групи компетентності керівника: мета та діяльність, управління підлеглими, управління людськими ресурсами, лідерство [21, с. 21].

У науковій зарубіжній літературі зустрічаються альтернативні визначення поняття “компетентність”. Л. Спенсер компетентність визначає як індивідуальні характеристики, що можна виміряти або підрахувати і відносно яких можна стверджувати, що вони значимі для визначення ефективності або неефективності виконання завдань [25, с. 18]. А. Фарнхам під компетентністю розуміє основні здібності та потенційні можливості, необхідні для виконання певної роботи [22, с. 20]. Р. Мансфілд говорить про компетентність як основну якість особистості, що приводить до ефективного виконання завдання [23, с. 114]. С. Вудрафл наголошує на поведінкових аспектах, що впливають на ефективність роботи [26, с. 51]. Ж. Робертс у своїй роботі “Добір та відбір: компетентний аспект” визначає компетентність як усі пов'язані з трудовою діяльністю якості особистості, знання, навички, цінності, що спонукають людину ефективно виконувати покладені завдання [24, с. 17]. Це визначення є найбільш точним, на нашу думку, адже воно включає в поняття компетентності не тільки якості особистості та знання, а й навички роботи.

Розглянемо визначення поняття “компетентність”, запропоновані дослідниками різних країн та галузей науки:

– компетентність – це знання, поінформованість, авторитет у певній галузі [11, с. 311];

– компетентність (від лат. *competens* відповідний, здатний) – володіння компетенцією, володіння знаннями, що дозволяють судити про щось [15, с. 247];

– компетентність – це досвід соціально-професійної життєдіяльності людини, який ґрунтується на знаннях, інтелектуально і особистісно зумовлений [5, с. 34];

– компетентність – важливий аспект професійної культури державного службовця, його здатність до здійснення нормативно-проектних, аналітичних, організаційно-розпорядчих, консультативно-дорадчих, контрольних функцій та ефективної самореалізації в умовах практичної діяльності на підставі спеціальних знань, умінь, цінностей, необхідних для професійної діяльності у сфері державного управління [7, с. 159–160];

– компетентність – це специфічна здатність ефективного виконання конкретних дій в предметній області, включаючи знання, особливого роду предметні навички, способи мислення, розуміння відповідальності за свої дії. Він виділяє “вищі компетентності”, які передбачають наявність у людини високого рівня ініціативи, здатності організувати людей для виконання поставлених цілей, готовності оцінювати і аналізувати соціальні наслідки своїх дій [12, с. 161].

У деяких наукових публікаціях зустрічаються суперечні до вищезазначених визначення “компетенції” та “компетентності”. Так, російський дослідник А. Хуторський вважає, що поняття “компетенція” включає сукупність взаємопов’язаних якостей особистості (знань, умінь, навичок, способів діяльності), що задаються по відношенню до певного кола предметів і процесів, необхідних для якісної продуктивної діяльності по відношенню до них. Компетентність – це володіння людиною відповідною компетенцією, що включає його особистісне ставлення до неї і предмету діяльності [19, с. 141]. Відповідно до даного визначення, компетенція – це комплекс особистісних характеристик, необхідний для функціонування в суспільстві, компетентність – досвід у тій чи іншій галузі.

Відомий український науковець у сфері управління людськими ресурсами Ф. Хміль дає таке визначення компетенції – це сукупність стабільних якостей особистості, що утворюють причинно-наслідковий зв’язок з отримуваними нею високими або вищими від середніх ефектами праці. Також цей науковець говорить про п’ять рівнів якостей, що утворюють компетенцію, як мотиви, якості, відношення і цінності, знання, уміння [18, с. 211]. Він поділяє компетенції на базові (мають основне значення для нормального виконання трудових обов’язків) та особливі (невидимі елементи, за якими відрізняють ефективних працівників) та пропонує розрізняти групи компетенцій залежно від сфери реалізації: пов’язані з процесами мислення (аналітичність, здатність до навчання); пов’язані з почуттєвими процесами (піддатливість до впливу інших, здатність впливати на інших); пов’язані з процесами праці (організування і планування свого часу і своєї роботи, прагнення до досягнень) [Там же, с. 213].

Спеціалісти Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу в рамках спільного канадсько-українського проекту “Реформування управління персоналом на державній службі в Україні” проводили дослідження щодо компетентного підходу і дали таке визначення компетенції – це навички, знання, цінності, підходи та особисті якості, які проявляються в поведінці державного службовця, що сприяє досягненню успішних результатів діяльності. Компетенція є чіткою демонстрацією кваліфікації. Компетенція передбачає зосередження уваги на тому, як робота виконується, як службовець діє [13]. Зважаючи на вищенаведене, робимо висновок, що зазначене визначення компетенції є хибним і відповідає визначення компетентності.

Аналіз наукової літератури показав, що деякі дослідники не розділяють поняття “компетентність” і “компетенція”, вважають їх синонімами, на наш погляд, очевидно, що дані поняття являють собою самостійні лінгвістичні одиниці, оскільки мають різні дефініції: компетентність – необхідний набір знань і умінь для функціонування в певній галузі, а компетенція – певна область реалізації певних знань і умінь.

При розгляді питань компетентності працівників широко застосовується термін “професійна компетентність”. К. Шапошников розуміє категорію “професійна компетентність” як готовність і здатність фахівця приймати ефективні рішення при здійсненні професійної діяльності. Професійна компетентність в цілому характеризується сукупністю інтегрованих знань, умінь і досвіду, а також особистісних якостей, що дозволяють людині ефективно проектувати і здійснювати професійну діяльність у взаємодії з навколишнім світом, в основу показників суб’єктної професійної компетентності можуть бути покладені характеристики актуальної й потенційної діяльності фахівця [20, с. 13]. Компетентність розглядається як складна, багатоаспектна категорія, яка найбільш повно і всебічно характеризує фахівця-професіонала. Виділяється професійна компетентність як практична реалізація професійних здібностей і ділових якостей працівника в їх синергетичному взаємозв’язку і взаємозалежності [4, с. 363].

А. Маркова виділяє чотири види професійної компетентності: спеціальну, соціальну, особистісну, індивідуальну.

Спеціальна, або діяльнісна професійна компетентність характеризує володіння діяльністю на високому професійному рівні і включає не тільки наявність спеціальних знань, а й умінь застосувати їх на практиці.

Соціальна компетентність характеризує володіння способами спільної професійної діяльності та співробітництва, прийнятими в професійному співтоваристві прийомами професійного спілкування.

Особистісна компетентність характеризує володіння способами самовираження і саморозвитку, засобами протистояння професійної деформації. Сюди ж відносять здатність фахівця планувати свою професійну діяльність, самостійно приймати рішення, бачити проблему.

Індивідуальна професійна компетентність характеризує володіння прийомами саморегуляції, готовність до професійного росту, неохочість професійному старінню, наявність стійкої професійної мотивації [8, с. 127].

На сучасному етапі розвитку наукової думки щодо застосування компетентного підходу в роботу органів державної влади не існує точного визначення понять “компетентність” і “компетенція”. З одного боку, розширення термінологічного апарату, впровадження нових категорій є невід’ємною частиною розвитку компетентного підходу у практику управління персоналом державної служби. З іншого – нові терміни часто викликають неточність і багатозначність інтерпретації. Дослідники визначають проблематику даного питання по-різному. Так, Л. Гогіна зазначає, що “необхідно констатувати, що стосується галузі науки і сфери діяльності, пов’язаних з державним управлінням і державною службою України, незважаючи на певний інтерес до проблеми компетенції та компетентності, ця ідея ще не знайшла належного сприйняття і розвитку. Підтвердженням цього є слабка наукова розробленість і нормативна неврегульованість питання щодо впровадження компетенцій і компетентностей. Відповідний понятійний апарат є нечітким, низка понять і термінів набули лише певного окреслення, окремі взагалі не знайшли свого наукового визначення, що призводить до неточностей або й плутанини в їх вживанні й трактуванні” [4, с. 1].

Довільне вживання понять, їх термінологічне змішання та взаємозамінне використання характерне не тільки для управлінців, а нерідко й для науковців. Це не сприяє розвитку відповідного методичного інструментарію, гальмує розробку та впровадження новітніх методів роботи з кадрами державної служби

Отже, неточність у тлумаченнях понять “компетенція” та “компетентність” характерне не тільки для практиків, а і для науковців, що унеможлиблює розробку і впровадження компетентного підходу в управління персоналом на державній службі. Тому на основі аналізу наукової думки пропонуємо авторське визначення таких дефініцій, а саме:

– компетенція державного службовця – коло обов’язків, повноважень, відповідальності, що складають правомочність трудової поведінки службовця і закріплені в нормативно-правових актах;

– компетентність державного службовця – комплекс знань, умінь та навичок, набір факторів, що включає ділові і особисті якості службовця, здатність особистості кваліфіковано та ефективно виконувати свої обов’язки, продуктивно організувати свою трудову поведінку, налагоджувати ефективні комунікації з колегами та громадянами України;

– компетентний державний службовець – особа, що займає певну посаду у органі державної влади, наділена певними повноваженнями по виконанню організаційно-розпорядчих та контрольних-дорадчих функцій та володіє професійною компетентністю;

– професійна компетентність державного службовця – сукупність знань, умінь і досвіду, особистісних та ділових якостей, що реалізуються у практичній діяльності і забезпечують ефективну професійну діяльність.

Ураховуючи наукові досягнення сучасних вітчизняних та зарубіжних науковців пропонуємо розуміти компетентність як знання, вміння, навички та результати праці державних службовців, які очікують від реалізації їх

службових повноважень, а також стандарти та результати, які повинен досягти публічний службовець під час виконання свої службових обов'язків.

Компетенція визначає, що державний службовець повинен робити на конкретній посаді, а також стандарти та результати роботи, які очікуються від нього та які повинні бути ним досягнуті. На публічній службі список компетенцій, якими повинен володіти публічний службовець, повинен зазначатися в посадовій інструкції і напряду залежати від посадових обов'язків, виду публічної служби, рівня ієрархії посади, органу публічної влади.

Література:

1. Про затвердження Програми розвитку державної служби на 2005 – 2010 роки : постанова Кабінету Міністрів України від 8 червня 2004 р. № 746 // Офіц. вісн. України. – 2004. – № 23. – С. 43–58.

2. Про Стратегію реформування системи державної служби в Україні : Указ Президента України від 14 квітня 2000 р. № 599/2000 // Офіц. вісн. України. – 2000. – № 16. – С. 63–69.

3. *Вишневецький А.* Застосування моделі та профілів компетентності для управління персоналом в системі державної служби / А. Вишневецький, О. Хмельницька // Вісник державної служби України. – 2004. – № 4. – С. 39–44.

4. *Гогіна Л.* Компетенції та компетентності в державній службі України: до проблеми понятійного апарату / Л. Гогіна // Режим доступу : <http://212.111.203.83/ej/ej6/txts/08glmppa.htm>

5. *Зимняя И. А.* Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34–42.

6. *Іванова І. В.* Професіоналізація менеджменту : [монографія] / І. В. Іванова. – К. : Нац. торг.-екон. ун-т, 2006. – 695 с.

7. *Малиновський В. Я.* Словник термінів і понять з державного управління. – вид. 2-ге, допов. і виправл. / В. Я. Малиновський. – К. : Центр сприяння інститут. розвитку держ. служби, 2005. – 254 с.

8. *Маркова А. К.* Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд “Знание”, 1996. – 312 с.

9. *Марценюк О.* Управління компетенція ми як фактор розвитку публічної служби / О. Марценюк // Розвиток публічного адміністрування на засадах менеджменту: європейський контекст : матеріали наук.-практ. конф., 15-16 трав. 2009 р., Дніпропетровськ ; за заг. ред. С. М. Сergyна. – Дніпропетр. : ДРІДУ НАДУ, 2009. – С. 124–125.

10. *Оболєнський О.* Професіоналізація державної служби / О. Оболєнський, В. Сороко // Вісник державної служби України. – 2005. – № 1. – С. 20–27.

11. *Ожегов С.* Словарь русского языка / С. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. – 16-е изд., испр. – М. : Рус. яз., 1984. – 797 с.

12. *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М. : Искра, 2002. – 406 с.

13. Розробка та впровадження профілів компетенцій лідерства / Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. – Режим доступу : <http://www.center.gov.ua/viddili-ta-proekti/>

14. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скакун ; [пер. з рос.]. – Х. : Консум, 2001. – 655 с.

15. Словарь иностранных слов. – 18-е изд., стер. – М. : Рус. яз., 1989. – 624 с.

16. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука ; головна ред. Української Радянської Енциклопедії Академії Наук Української РСР (АН УРСР). – К. : АН УРСР, 1974. – 781 с.

17. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців / В. Сороко // Вісн. держ. служби України. – 2003. – № 1. – С. 65–75.

18. Хміль Ф. І. Управління персоналом / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.

19. Хуторской А. В. Практикум по дидактике и современным методикам обучения / А. В. Хуторский. – СПб. : Питер, 2004. – 541 с.

20. Шапошников К. В. Контекстный подход в процессе формирования профессиональной компетентности будущих лингвистов-переводчиков : автореф. дис. ... к.пед.н. / К. В. Шапошников. – Йошкар-Ола, 2006. – 26 с.

21. Boyatzis R. The competent manager / R. Boyatzis. – New York : Wiley, 1982. – 485 p.

22. Furnham A. A question of competency / A. Furnham. – London : Institut of personnel management, 1990. – 253 p.

23. Mansfield R. What is “competence” all about? / R. Mansfield. – London : Institut of personnel and development, 1999. – 328 p.

24. Roberts G. Recruitment and selection: a competency approach / G. Roberts. – London : Institut of personnel and development, 1997. – 304 p.

25. Spencer L. Competency assessment methods / L. Spencer, D. McClelland., S. Spencer. – Boston : Hay/McBer research, 1990. – 279 p.

26. Woodruffe C. Assessment centres / C. Woodruffe. – London : Institut of personnel management, 1990. – 308 p.

Надійшла до редколегії 21.11.2011 р.