

УДК 35.086:364.69-053.2

Людмила Кривачук

завідувач кафедри соціальних і гуманітарних дисциплін

Львівської державної фінансової академії, д.держ.упр., доцент

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СФЕРІ ОХОРОНИ ДИТИНСТВА: ОКРЕСЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНОГО КОМПОНЕНТА

У статті досліджено професійну компетентність державних службовців у сфері охорони дитинства. На основі врахування специфіки компетенцій державних службовців у зазначеній сфері автором обґрунтовано професійно-особистісний компонент, здійснено характеристику його основних елементів, до яких автор відносить: особистісні якості, професійну культуру, професійну етику.

Ключові слова: компетентність, професійна компетентність, професійна компетентність державних службовців, охорона дитинства.

Lюдmyła Kryvachuk

PROFESSIONAL COMPETENCE OF CIVIL SERVANTS IN THE FIELD OF CHILDHOOD: DEFINING PROFESSIONAL AND PERSONALITY COMPONENT

In the article the professional competence of public servants in the field of childhood. On the basis of the specifics of competencies of public servants in this sphere author substantiates professional and personality component, characterization performed its basic elements, which author considers: personal qualities, professional culture, professional ethics.

Keywords: competence, professional competence, professional competence of civil servants, guard of childhood.

Людмила Кривачук

ПРОФЕСИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ДЕТСТВА: ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОФЕСИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО КОМПОНЕНТА

В статье исследована профессиональная компетентность государственных служащих в сфере охраны детства. Учитывая специфику компетенций государственных служащих в указанной сфере, автором обоснован профессионально-личностный компонент, осуществлена характеристика его основных элементов, к которым автор относит: личностные качества, профессиональную культуру, профессиональную этику.

Ключевые слова: компетентность, профессиональная компетентность, профессиональная компетентность государственных служащих, охрана детства.

Державний службовець, який здійснює державно-управлінську діяльність у сфері охорони дитинства, зможе реалізувати свої повноваження та діяти ефективно тільки за умови, якщо він володітиме необхідними знаннями, вміннями, навичками та відповідними особистісними якостями, буде професійно компетентною особистістю. У Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року (Розпорядження КМУ від 27.06.2012 р. № 411-р), реалізація якої розрахована на три етапи, одним із трьох основних завдань другого етапу визначено «розвиток компетентнісного підходу до управління персоналом на державній службі, зокрема, вдосконалення методології застосування профілів професійної компетентності посад державної служби, які повинні орієнтуватися на цілі державного органу та враховувати складність, рівень відповідальності та обсяг зусиль, необхідних

для виконання роботи на посаді» [11]. Це актуалізує потребу дослідження проблеми формування професійної компетентності державних службовців як одного зі шляхів удосконалення механізмів формування та реалізації державної політики у сфері охорони дитинства.

Питання професійної компетентності державних службовців у різних аспектах досліджували у своїх працях: Н. Артеменко, В. Бакуменко, Е. Гогунів, Т. Кагановська, В. Князєв, Н. Колісниченко, В. Луговий, Ю. Надолішній, Т. Недашківська, Дж. Равен, С. Серьогін, Ю. Сурмін, А. Хуторський та ін. Безпосередньо у сфері охорони дитинства окремі питання стосовно формування професійної компетентності державних службовців, зокрема соціальних працівників, досліджували: О. Балакірева, Г. Бевз, О. Безпалько І. Зверєва, А. Капська, Ж. Петрочко, І. П'єша, Т. Семигіна, І. Трубавіна І. Цибуліна тощо.

✎ Слід зазначити, що питання формування професійної компетенції державних службовців є предметом дослідження багатьох сучасних як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Разом з тим, проблема формування професійної компетенції державних службовців з позиції дитиноцентричного державно-управлінського підходу потребує детального аналізу та вивчення. Тому саме на цьому аспекті зосереджено увагу в пропонованій статті.

✎ Метою статті є дослідження проблеми формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства та обґрунтування професійно-особистісного компонента.

Meta

✎ Перш ніж перейти до безпосереднього розгляду питання формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства, уточнимо сутність поняття «професійна компетентність». До прикладу, А. Бураковська вважає, що потрібно розрізняти поняття «кваліфікації» та «професійної компетентності». Поняття «професійної компетентності» значно ширше, воно означає не тільки професійні знання, уміння, навички та досвід, а й ставлення до службових обов'язків, власну спрямованість, інтереси, тобто передусім здатність ефективно використовувати знання, особистісні якості для досягнення очікуваного результату [2]. «Професійну компетентність» соціальних працівників Т. Яркіна визначає як «якісну характеристику суб'єкта діяльності, що відображає інтегральний характер його підготовки та готовності особистості до реалізації цієї діяльності» [18, с. 56]. У зарубіжній науковій літературі з соціальної роботи «професійну компетентність» визначають як поєднання шести різних типів компетентності: концептуальна (наукова) компетентність; інструментальна компетентність (володіння базовими професійними навичками); інтегративна компетентність (уміння поєднувати теоретичні та практичні знання); контекстуальна компетентність (розуміння соціального, економічного та культурного середовища, в якому проводиться практика); адаптивна компетентність (уміння прогнозувати важливі зміни та бути готовим до цього); комунікативна компетентність (уміння здійснювати міжособистісну комунікацію, ефективно користуватися різними засобами комунікації) [6].

Зазначимо, що професійна компетентність державних службовців має свою специфіку у кожній сфері діяльності відповідно до конкретних компетенцій. Компетентність є похідною від компетенції і є характеристикою індивідуальної специфіки кожного окремого суб'єкта як носія компетенції. Специфічними компетенціями державних службовців у сфері охорони дитинства, на нашу думку, є задоволення потреб у повноцінному розвитку дитини; захист і виховання дитини; підтримка стабільності в житті дитини; представлення інтересів дитини тощо.

Враховуючи наукові дефініції й інтерпретації поняття «професійна компетентність» та специфіку компетенцій державних службовців у сфері охорони дитинства можна виокремити основні компоненти формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства, кожен із яких має свої елементи, а саме:

- професійно-діяльнісний компонент;
- професійно-особистісний компонент;
- соціально-психологічний компонент.

У цій статті зосередимо увагу другому компоненті – професійно-особистісному, який має надзвичайно важливе значення у формуванні професійної компетентно-

сті державних службовців у сфері охорони дитинства. До його основних елементів зараховуємо: 1) особистісні якості; 2) професійну культуру; 3) професійну етику.

Проведення державної політики у сфері охорони дитинства в Україні потребує підвищеної уваги до формування професійно важливих особистісних якостей державних службовців. Як зазначає Н. Нижник, як би правильно й доцільно не були побудовані органи державної влади та місцевого самоврядування, як би раціонально не були розподілені обов'язки й права за посадами, діяльність цих органів завжди залежатиме, насамперед, від якості, розуму, характеру, моралі, виховання людей, якими укомплектовані ці органи [5, с. 5]. За висновком Ю. Сурміна, державний службовець зі слабо вираженими людськими й особистісними якостями не може забезпечити ефективне управління суспільством [15, с. 296]. Тому до державних службовців у сфері охорони дитинства слід висувати доволі високі вимоги, бо це пов'язано зі значущістю тих функцій, які вони виконують, причому з погляду не лише важливості їх діяльності, а й тих наслідків для дітей, які можуть мати ухвалені державними службовцями рішення.

Досліджуючи професійно значущі якості державних службовців у сфері охорони дитинства, доцільним видається, зважаючи на специфіку державно-управлінської діяльності у цій сфері, розглянути професійно значущі особистісні якості державного службовця та соціального працівника. Перед тим уточнимо, що під «професійними якостями» особистості розуміють «індивідуально-психологічні властивості особистості людини, що відрізняють її від інших і відповідають вимогам конкретної професійної діяльності; вони є умовою її успішного виконання» [4, с. 1].

Основний перелік якостей державних службовців, як зазначає С. Білоусов, має включати рівень знань; досвід; дисциплінованість; спроможність до навчання; дієздатність; волю і рішучість; індивідуальність; психологічну стійкість; фізичний стан; інтуїцію, аналітичне мислення; здатність до розв'язання проблемних питань; здатність та вміння працювати в колективі з людьми тощо. Наведений перелік якостей державного службовця може змінюватися та доповнюватися, відповідно до змісту та особливостей функціональних обов'язків [1, с. 34–35].

У дослідженні С. Серьогіна шляхом експертного опитування були отримані дані щодо пріоритетності якостей державних службовців для виконання їх професійних обов'язків, серед них пріоритетними були такі: освіченість; енергійність; працездатність; дисциплінованість і відповідальність; уміння працювати з людьми; уміння ухвалювати рішення [12].

Враховуючи процеси євроінтеграції, Т. Гаман вважає, що в державі існують загально визнані європейські стандарти, яких слід дотримуватися: обов'язкове знання кількох мов; професійне володіння інформаційно-телекомунікаційними технологіями у фаховій діяльності; комунікативні здібності; навички організатора; вміння реагувати швидко, адекватно на будь-які ситуації, контролювати себе; дипломатичність, толерантність, тактовність [3, с. 14].

Інші вчені, наприклад Л. Орбан-Лембрик визначає особистісні якості фахівця як моральні, які поділяються, по-перше, на загальні моральні якості – патріотизм, гуманізм, справедливість; по-друге, конкретні моральні якості – совість, моральна воля, професійна чесність, організованість, товариськість, принциповість; по-третє, специфічні моральні якості – скромність, відповідальність, щедрість, великодушність, оптимізм [7].

Якщо говорити безпосередньо про фахівців сфери охорони дитинства, які працюють в органах державної влади, то слід звернути увагу на підхід В. Попова, який зазначає, що для ефективного виконання повноважень у сфері захисту прав дітей працівниками прокуратури, в них повинні бути наявні такі якості: моральні (високі моральні принципи, почуття обов'язку та відповідальності за виконувану роботу тощо); психологічні (врівноваженість, стійкість до зовнішніх подразників, психологічна витривалість, увага тощо); характерологічні (цілеспрямованість, рішучість, наполегливість, принциповість щодо порушень закону тощо); інтелектуальні (знання нормативно-правової бази, загальної та дитячої психології) [8, с. 148].

У науковій літературі з соціальної роботи виокремлюють такі особистісні моральні якості соціального працівника: чесність, совість, об'єктивність, справедливість, тактовність, уважність і спостережливість, терпимість, витримка і стриманість, любов до людей, самокритичність, терпіння, комунікабельність, оптимізм, сила волі, емпатія, прагнення до самовдосконалення, творче мислення. Е. Холостова, розкриваючи особистісні якості соціального працівника, поділяє їх на три групи. До першої групи якостей належать вимоги, які характерні для психічних процесів: сприйняття, пам'ять, уява, мислення; також впливають психічні стани: утома, апатія, стрес, тривожність, депресія. До другої групи якостей належать психоаналітичні якості, зокрема, самоконтроль, самокритичність, самооцінка своїх вчинків, а також фізична тренуваність, уміння переключатися і керувати своїми емоціями. До третьої групи якостей належать: комунікативність, емпатійність (уловлювання настрою людей, їхніх установок і чекань, співпереживання), візуальність (зовнішня привабливість), красномовство (уміння переконувати словом) тощо. Перша група якостей вказує на здатність займатися соціальною роботою. Друга група – якості орієнтовані на вдосконалення особистості соціального працівника. Третя група – якості, спрямовані на створення ефекту індивідуальності [17].

Таким чином, враховуючи наукові доробки з проблеми та власний практичний досвід роботи у досліджуваній сфері, вважаємо, що доцільно виокремити такі три групи професійно значущих якостей державних службовців у сфері охорони дитинства:

- перша група – професійно ділові якості: освіченість, відповідальність, організованість, ініціативність, пунктуальність, дисциплінованість, працездатність, цілеспрямованість;
- друга група – морально-етичні якості: патріотизм, гуманізм, порядність, справедливість, чесність, толерантність, тактовність, доброзичливість, людяність;
- третя група – соціально-психологічні якості: комунікабельність, соціальна активність, психостійкість, емпатія, врівноваженість, креативність, самоконтроль, самокритичність, самооцінка.

Реформування державної служби в Україні з погляду надання адміністративних (публічних) послуг населенню, зокрема дітям, як проблема професіоналізації державного апарату, об'єктивно ставить питання про підвищення професійної культури державних службовців у сфері охорони дитинства, яку розглядаємо, як наступний елемент професійно-особистісного компонента формування професійної компетентності державних службовців у зазначеній сфері.

Зазначимо, що «професійна культура» – це «комплекс якостей людини, її психоемоційний, ціннісно-орієн-

таційний стан, рівень компетентності, який відображає ступінь адаптованості, вихованості, вмотивованості державного службовця до якісного виконання посадових обов'язків, налаштування на ефективний розвиток і саморозвиток, дисципліну, культуру спілкування, етикет, культуру трудових відносин, співробітництво для виконання посадових обов'язків та вдосконалення власної компетентності та досвіду» [13, с. 262].

У науковій літературі виокремлюють п'ять напрямів активізації (стимулювання) професійної культури:

- надання та аналіз інформації про випадки, як позитивних проявів професійної культури, так і негативних;
- створення в державному органі гнучкої системи справедливої мотивації, адаптації, що означає не лише використання окремих типів компетенцій або винагороди, а використання більш вагомих важелів, які б мотивували до вдосконалення професійної культури на основі формування внутрішньої рефлексії особистості на необхідність опанування системи цінностей, культури, власних і колективних інтересів, відповідних професійних намірів, інтересів, очікувань, професійну спрямованість загалом;
- розробка та запровадження системи об'єктивного оцінювання результатів професійної діяльності державних службовців;
- організація навчання культурній компетентності всього персоналу та його професійне виховання;
- залучення до управлінського процесу (делегування повноважень, ротація, стажування тощо) [14].

Сучасний стан розвитку держави та демократичного врядування вимагає удосконалення професійної підготовки державних службовців у сфері охорони дитинства на засадах компетентнісного дитиноцентричного підходу, який спрямований на комплексне засвоєння знань, умінь і навичок та розвиток особистісних якостей державних службовців, професійна компетентність яких повинна бути скерована на дитину та забезпечення її найкращих інтересів.

Важливе значення у формуванні професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства має професійно-особистісний компонент, основними елементами якого є: 1) особистісні якості; 2) професійна культура; 3) професійна етика.

На основі проведеного дослідження виокремлюємо такі професійно значущі якості державних службовців у сфері охорони дитинства:

- перша група – професійно ділові якості: освіченість, відповідальність, організованість, ініціативність, пунктуальність, дисциплінованість, працездатність, цілеспрямованість;
- друга група – морально-етичні якості: патріотизм, гуманізм, порядність, справедливість, чесність, толерантність, тактовність, доброзичливість, людяність;
- третя група – соціально-психологічні якості: комунікабельність, соціальна активність, психостійкість, емпатія, врівноваженість, креативність, самоконтроль, самокритичність, самооцінка.

Професійна етика державних службовців у сфері охорони дитинства має бути спрямована на формування морально-професійних взаємин відповідно до загальнолюдських моральних засад і специфічно професійних принципів у сфері охорони дитинства, які є оптимальними з погляду досягнення мети професійної діяльності.

Література

1. Білоусов С. Розвиток професіоналізму та визначення ділових якостей державних службовців / С. Білоусов // Вісник державної служби України. – 2005. – № 2. – С. 32–36.
2. Бураковська А. Нові освітні технології професійної підготовки державних службовців / А. Бураковська, О. Мельников // Вісник УАДУ. – 2003 – № 1. – С. 75–85.
3. Гаман Т. Кадрове забезпечення інформаційної діяльності органів державного управління в регіоні України / Т. Гаман // Вісник державної служби України. – 2005. – № 3. – С. 12–15.
4. Земба А. Вимогливість як фактор професійної компетентності державного службовця [Електронний ресурс] / А. Земба. – Режим доступу : <http://www.vuzlib.com/content/v>.
5. Нижник Н. Організаційно-правові питання кадрового забезпечення апарату виконавчих органів / Н. Нижник, Л. Биков // Командор. – 1999. – № 3/4. – С. 2–5.
6. Обучение практике социальной работы: международный взгляд и перспективы / [под ред. М. Доэла, С. Шадлоу]. – М. : Дело, 1992. – 237 с.
7. Орбан-Лембрик Л. Соціальна психологія : [підручник] / . Е. Орбан-Лембрик – К. : Либідь, 2004. – 560 с.
8. Попов В. Діяльність органів прокуратури у сфері захисту прав дітей : [монографія] / В. Попов; [за наук. ред. докт. юрид. наук, проф. М. Якимчука]. – К. : Алерта, 2012. – 168 с.
9. Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей : Закон України від 24.01.1995 р. № 20/95-ВР (із змінами) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/20/95-вр>.
10. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю : Закон України від 21.06.2001 р. № 2558-III (із змінами) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2558-14>.
11. Про схвалення Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року : Розпорядження КМУ від 27.06.2012 р. № 411-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/411-2012-р>.
12. Серьогін С. Державний службовець у відносинах між владою і суспільством : [монографія] / С. Серьогін. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2003. – 456 с.
13. Сидоренко Н. Оцінка професійної культури державного службовця : компетентнісний підхід / Н. Сидоренко // Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2009. – Вип. 2 (2). – С. 259–267.
14. Сидоренко Н. Технологія формування професійної культури державних службовців [Електронний ресурс] / Н. Сидоренко. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Patp/2010_2/10snskds.pdf.
15. Сурмін Ю. Проблема стратегічних орієнтирів змін у системі підготовки державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування / Ю. Сурмін // Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ при Президентові України; Демократичні стандарти професійного навчання та діяльності публічних службовців: теорія, практика : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 22 березня 2007 р.). – Ч. 1. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2007. – С. 296–300.
16. Філософський енциклопедичний словник. – К. : Абрис, 2002. – 742 с.
17. Холостова Е. Некоторые проблемы подготовки кадров социальных работников / Е. Холостова // Территориальные социальные службы: теория и практика функционирования. – М. : Школа социального работника, 1995. – 223 с.
18. Яркіна Т. Соціальна педагогіка і соціальна робота в контексті міжнародного співробітництва / Т. Яркіна. – М. : АСОПіР, 1998. – 62 с.