

*К. Г. Сидорова,
аспірант кафедри політичної аналітики і прогнозування,
Національна академія державного управління при Президентіві України*

ОСОБЛИВОСТІ СПІВВІДНОШЕННЯ КАТЕГОРІЙ "ПРОФЕСІОНАЛІЗМ", "ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ" ТА "КОМПЕТЕНТНІСТЬ" У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

У статті проаналізовано специфіку співвідношення категорій "професіоналізм", "професіоналізація" та "компетентність" у контексті реалізації процесу професійного навчання державних службовців в Україні на сучасному етапі.

The article concerns the specific of such categories as "professionalism", "professionalization" and "competence" and their correlation in the context of realization process of civil servants training in Ukraine at present stage.

Ключові слова: державне управління, державна служба, державні службовці, професійна підготовка та перепідготовка, професіоналізм, компетентність, професіоналізація.

Key words: public administration, public service, public servants, training and retraining, professionalism, competence, professionalization.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Домінуючою тезою в науковій літературі з державного управління є така, що наголошує на ключовій ролі професіоналізації кадрового складу державної служби як необхідної умови ефективного державного управління. Сьогодні немає фактично жодного питання щодо організації та функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування, яке б не було пов'язане з професіоналізмом та компетенцією службовців [4, с. 331]. Цього вимагає як законодавство України, яке визначає державну службу в Україні як професійну діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату з державних коштів, так і сама логіка державно-управлінської діяльності, оскільки саме від професіоналізму осіб уповноважених на здійснення функцій держави залежить рівень і якість управлінських рішень, їх громадська підтримка, довіра громадськості до політичної системи у цілому.

Важливим інститутом професіоналізації державної служби виступає система фахового навчання державних службовців. При цьому професійне навчання як невід'ємний елемент базової моделі професіоналізації державної служби визнано на державному рівні обов'язковою складовою професійної діяльності державних службовців та осіб з кадрового резерву і роботи з персоналом в Україні, а результати навчання — однією з підстав просування по кар'єрній сходовиці в державній службі.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Теоретико-методологічні та практичні проблеми, пов'язані з принципами професіоналізму і компетентності, які є одними з основних, на яких ґрунтується державна служба України, досліджували у своїх роботах такі українські науковці у галузі державного управління, як В. Бакуменко, О. Воронько, Н. Гончарук, Д. Дзвінчук, С. Дубенко, В. Князев, В. Кремень, С. Крисюк, Н. Литовська, В. Луговий,

В. Майборода, О. Мельников, П. Назимко, Н. Нижник, О. Оболенський, В. Олуйко, Г. Опанасик, Н. Протасова, О. Пухкал, В. Святський, О. Слюсаренко, С. Телешун, А. Титаренко, О. Харченко, Ю. Шаров, І. Шпекторенко та інші.

НЕВИРІШЕНІ РАНІШЕ ЧАСТИНИ ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

Виходячи із державних нормативно-правових документів та наукової літератури, професіоналізм і компетентність є основними принципами, на яких ґрунтується державна служба України. Відповідно система професійної підготовки та перепідготовки державних службовців повинна орієнтуватися саме на такі якості кадрового складу. Проте закріплене у вітчизняній нормативно-правовій базі тлумачення понять підготовки та перепідготовки державних службовців жодним чином не відбивають вказаний зв'язок. Відповідно базові принципи державної служби та професійна підготовка і перепідготовка державних службовців на сьогодні потребують узгодження на категоріальному рівні та закріплення цього зв'язку в нормативно-правовій базі. Це, у свою чергу, актуалізує необхідність зосередити увагу на аналізі термінів "професіоналізм державних службовців", "компетентність державних службовців", а також категорій, що тісно пов'язані з ними, таких як: "професіоналізація державних службовців", "компетентність" та низки інших понять. Тим більше, що в науковій літературі існує великий різноманітний у тлумаченні цих понять та доцільності їх застосування стовно професійної освіти державних службовців.

МЕТА І ЦІЛІ СТАТТІ

Мета статті полягає у визначенні особливостей співвідношення категорій "професіоналізм", "професіоналізація" та "компетентність" із професійною підготовкою та перепідготовкою державних службовців в Україні. Для досягнення зазначеної мети було поставлено наступні цілі: 1) дослідити основні підходи щодо розуміння понять "професіоналізм державних службовців", "професіоналізація"

державних службовців" та "професійна компетентність державних службовців; 2) проаналізувати співвідношення категорій "професіоналізм", "професіоналізація" та "компетентність" із поняттям професійної підготовки та перепідготовки державних службовців в Україні на сучасному етапі.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

В основі поняття "професіоналізм державних службовців" лежить категорія "професіоналізм" (від англ. слова *professionalism*, від лат. *profiteer* — оголошую своєю справою), яка має декілька смислових зрізів. З точки зору практичного прояву професіоналізм тлумачиться як "оволодіння основами й глибинами якої-небудь професії" [1, с. 826]. Професіоналізм як соціально-філософська категорія може розумітися як "глибоке та всебічне знання і володіння практичними навичками в певній галузі суспільно корисної діяльності" [2, с. 318]. На нашу думку, найбільш комплексним визначенням поняття професіоналізм є наступне: "це здобута в процесі професійного розвитку якості людини, що відповідає вимогам професії або перевищує їх та полягає в досконалому знанні фахівцем своєї справи, сутності роботи, що виконується, способів та засобів досягнення поставленої мети, здатності інноваційно мислити та приймати ініціативні рішення, відкритості до набуття нового досвіду" [3, с. 370]. У свою чергу показниками професійності людини слід визнати професійні знання, уміння та навички, набуті під час професійної підготовки, перепідготовки, а також у процесі практичної діяльності на займаній посаді.

Виходячи з вищевикладеного, професіоналізм державної служби часто розуміють як здатність державного службовця або колективу державних службовців визначати з урахуванням умов і реальних можливостей найефективніші шляхи та способи реалізації поставлених перед ними завдань у межах нормативно визначених повноважень [4, с. 153]. Необхідність ефективного вирішення проблем у сфері державного управління вимагає від державних службовців спиратися на набуті знання, навички, досвід, засвоєну методологію, що зумовлює потребу у професійній освіті, постійному навчанні, оновленні своїх знань, розвитку своїх професійних та особистісних якостей. Вказані умови підводять нас до ще одного ключового поняття — професіоналізації державних службовців.

У науці з державного управління існує кілька підходів щодо розуміння поняття "професіоналізація державних службовців", які розкривають різні сторони багатовимірної змісту процесу професіоналізації кадрів державної служби. До них відносяться такі визначення досліджуваної категорії, як:

1) педагогічні, де професіоналізація тлумачиться як професійне навчання. У цьому аспекті процес професіоналізації розкривається через професійно-кваліфікаційний розвиток, пов'язаний із підготовкою до майбутньої професійної діяльності, перепідготовкою, підвищенням кваліфікації та самоосвітою державних службовців, набуттям ними професійних знань, умінь та навичок у результаті навчання;

2) соціологічні (діяльнісні), де професіоналізація інтерпретується як професійна реалізація. У межах даного підходу досліджуване поняття розглядається як належність до певного професійного співтовариства, одна з форм само-реалізації державного службовця протягом його професійної діяльності. У даному випадку професіоналізація можна ототожнити із професійною соціалізацією державного службовця, шляхом якої він "долучається до певних соціальних цінностей, включає їх у свій внутрішній світ, формує професійну свідомість та культуру, об'єктивно та суб'єктивно готується до професійної діяльності" [5, с. 260];

3) соціологічні (стратифікаційні), де професіоналізація визначається як знаходження соціального статусу через професію. У межах даних визначень професіоналізація розуміється як процес, за допомогою якого посада обумовлює претензію на статус і, отже, винагороду й привілеї професії. У даному випадку мова йде про професійно-посадовий розвиток державних службовців, що становить зміст тих змін, які є необхідною й достатньою підставою для посадових переміщень, посадового руху персоналу;

4) соціально-економічні, де професіоналізація подається як розвиток і реалізація людських трудових ресурсів під час трудової діяльності. У рамках даного підходу професіоналізація розуміється як умова розвитку людських трудових ресурсів, як процес залучення (або вилучення) індивіда до соціально-економічної практики через зайнятості. Дослідження економічної сутності професіоналізації дозволяє зробити висновок про її суперечливий характер, оскільки соціально-економічні умови ведуть до порушення прин-

ципів свободи й добровільності професійного вибору. В основі професіоналізації також лежить протиріччя між рівнем професійного потенціалу працівника й характеристиками, пропонованими до цього потенціалу на ринку праці [5, с. 259].

Поняття "професіоналізація державних службовців" у науковій літературі з державного управління прийнято тлумачити у широкому та вузькому значеннях, що відбиває багатовимірність цього процесу. Так, у широкому значенні під професіоналізацією державних службовців, на нашу думку, слід розуміти процес оволодіння певною особою професією державного службовця як своїм постійним заняттям, що передбачає набуття нею комплексу професійно важливих якостей, знань, умінь і навичок необхідних для якісного виконання поставлених перед нею завдань у межах займаної посади. У цьому сенсі процес професіоналізації державного службовця розглядається як перманентний процес розвитку особистості протягом усієї професійної кар'єри. Дане твердження відбиває реалії професіоналізації кадрів державної служби в Україні, яка відбувається шляхом поєднання системи безперервної професійної освіти (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, самоосвіта, стажування) й практичної діяльності службовця на займаній посаді [3, с. 368].

У вузькому значенні поняття "професіоналізація державних службовців" можна тлумачити в залежності від етапів, рівнів професійного розвитку державного службовця, а також відповідно до вищезначених підходів щодо його інтерпретації, що коректно робити при необхідності актуалізації певного питання, пов'язаного з цим явищем.

Якщо розглядати професіоналізацію в контексті реалізації процесу професійного навчання державних службовців, то в це поняття як правило включають упровадження принципів державної політики, орієнтованої на забезпечення постійного зростання кількості службовців із професійною освітою у галузі державного управління; цільову підготовку висококваліфікованих фахівців державного управління відповідно до прогнозованої потреби; постійну актуалізацію змісту і оновлення державних стандартів професійного навчання, що відповідає перспективам розвитку державного управління, держави і суспільства в цілому; збільшення обсягів державного замовлення на професійне навчання службовців з урахуванням спеціалізації форм навчання [6].

Оскільки педагогічний аспект професіоналізації полягає у набутті та вдосконаленні державними службовцями необхідних для професійної діяльності знань, умінь та навичок, то провідна роль у процесі професіоналізації кадрів державної служби належить вищим навчальним закладам, що безпосередньо готують спеціаліста. Однак отримання спеціальності ще не вичерпує змісту професійного навчання. Процес професійної підготовки у вищому навчальному закладі передбачає цілеспрямоване формування в майбутніх спеціалістів системи соціально-важливих професійних якостей, глибоких переконань та світоглядних позицій, що утворює основу для розвитку професіоналізму. Закінчення вищого навчального закладу стає відправним моментом для вступу людини у світ професійних відносин [3, с. 369]. Тому підготовку спеціаліста у закладі вищої освіти можна вважати важливим етапом у професіоналізації державного службовця, який відповідає певній стадії професійного становлення особистості.

Проте зміст професійного навчання державних службовців не обмежується лише разовою підготовкою останніх у навчальному закладі. Сучасні уявлення про професіоналізм кадрів державної служби свідчать, що він, будучи результатом професіоналізації, не є чимось статичним. Навпаки, він має постійно збагачуватися та вдосконалюватися. Тому, як слушно зазначають деякі дослідники, система професійної освіти реалізує два взаємопов'язані завдання: з одного боку, вона виконує соціальне замовлення суспільства, тобто готує спеціалістів, необхідних на даний час для задоволення суспільних потреб у трудових та професійних ресурсах, а з іншого боку — орієнтується на розвиток особистості спеціаліста, становлення його моральності, виховання потреби в безперервному професійному вдосконаленні [3, с. 369]. Останній чинник, який становить особистісну сутність професіоналізму, у комплексі з вимогами кар'єрного зростання на державній службі, передбачає перепідготовку та підвищення кваліфікації державних службовців, що знов-таки лягає на плечі мережі закладів професійного навчання службовців.

Останнім часом в Україні, як і в більшості європейських країн, у професійній підготовці кадрів державної служби спостерігається поступовий перехід від традиційного кваліфікаційного підходу в бік компетентнісного, що відбиває сучасні вимоги публічного управління до рівня підготовленості

державних службовців. Найповніше поняття "компетентність" розкривається в сукупності таких дефініцій: компетентність виражає інтелектуальну відповідність особи тим завданням, вираження яких обов'язкове для працюючої на цій посаді людини; компетентність виражається в кількості і якості завдань, сформульованих і розв'язуваних особою в її основній роботі (на основному відрізьку праці або в області основних її функцій); компетентність є одним з основних компонентів особистості або сукупністю відомих властивостей особистості, що обумовлюють успіх у вирішенні основних завдань; компетентність є системою відомих властивостей особистості, що виражається в результативності вирішених проблемних завдань; компетентність є однією із властивостей прояву особистості й міститься в ефективності рішення проблем, що зустрічаються в сфері діяльності людини й здійснюваних в інтересах даної організації [7, с. 43]. З наведеного вище випливає, що поняття "компетентність" може застосовуватися на різних рівнях і, залежно від контексту, наповнюватися різним змістом. І перше, на що необхідно звернути увагу, це те, що компетентність розглядається у тісному зв'язку з ефективністю роботи, оскільки спеціаліст поєднує свої професійні та особистісні якості тільки в діяльності, або у конкретній ситуації. Все це актуалізує питання сутності професійної компетентності.

Поняття професійної компетентності тлумачиться в науці з державного управління з різних теоретико-методологічних позицій. Так, з точки зору діяльнісного підходу професійна компетентність містить знання, уміння, навички та способи виконання роботи на високому рівні кваліфікації відповідно до конкретних умов для задоволення певних потреб. З погляду особистісно-діяльнісного підходу компетентність представлена через стан особистісної сфери людини як інтегративна якість, яка опосередковує діяльність і спрямована на підвищення її ефективності [8, с. 15]. Професійна компетентність в акмеологічному підході, який синтезує принципи діяльнісного й особистісно-діяльнісного підходів, розуміється як професійна підготовленість і здатність суб'єкта праці (фахівця або колективу) до виконання завдань і обов'язків повсякденної діяльності. Вона виступає мірою й основним критерієм визначення його відповідності вимогам сукупної праці [9, с. 142].

Так чи інакше, але між вказаними підходами не існує принципових розбіжностей, адже вказане поняття включає в себе два компоненти: по-перше, коло повноважень будь-якої установи, органу або фахівця, а, по-друге, коло питань, у яких відповідний фахівець має знання, досвід, а також необхідні здібності (індивідуально-психологічні якості) для їх вирішення. Проте, важливо підкреслити, що в такому контексті професійна компетентність виступає як мірило результативності професійних обов'язків. У той час як професіоналізм, як ми з'ясували, також відображає ступінь професійної діяльності, її ефективність.

Професійну компетентність стосовно державної служби доцільно розуміти як "технічну" підготовленість робітника до виконання професійних функцій, пов'язаних з певною посадою. Це передбачає, по-перше, знання державним службовцем специфіки тієї сфери діяльності, у якій він працює, по-друге, володінням певним колом компетенцій як показниками професійної компетентності. Звичайно конкретні показники професійної компетентності безпосередньо залежать від посади та специфіки праці. Вітчизняний дослідник О. Оболенський вважає, що державним службовцям, які пройшли відповідну професійну підготовку, мають бути притаманні такі види компетенцій:

- функціональна — компетентність у сферах економіки та державних фінансів, соціального і політичного партнерства, технологій управління людськими ресурсами, права, державного менеджменту, контролінгу, здатність до аналітико-прогностичної діяльності, розробки альтернативних рішень і обґрунтування вибору найефективніших;
- ситуативна — компетентність у вирішенні конкретних проблем і тактичних завдань публічного управління;
- методична — здатність до сприйняття, осмислення та адекватної інтерпретації, інформації, структурування проблеми, системного реагування на неї;
- соціальна наявність ораторських, комунікативних здібностей, вміння "працювати в команді", готовність до співробітництва та вирішення конфліктів [10, с. 11].

Необхідність включення категорії "компетентність" у теоретичну базу системи професійної підготовки і перепідготовки державних службовців зумовлена орієнтацією сучасних стандартів державної служби на діяльність висо-

кокваліфікованого фахівця, здатного ефективно використовувати свої знання, досвід, особистісні та професійні якості для ефективного виконання своїх посадових обов'язків на займаній посаді.

ВИСНОВКИ

З огляду на вимоги до якості кадрового складу державної служби, які базуються на професіоналізмі та компетентності, представлені у чинній нормативно-правовій базі та відображені в науковій літературі з державного управління, встановлено, що наукові категорії "професіоналізм державного службовця", "компетентність державного службовця" та пов'язані із ними терміни потребують узгодження на категоріальному рівні із поняттям "професійна підготовка та перепідготовка державних службовців". Останнє доречно розуміти як педагогічний аспект професіоналізації фахівців державної служби, що здійснюється системою спеціалізованих вищих навчальних закладів з метою набуття ними рис професіоналізму, необхідних для ефективного виконання службових обов'язків, шляхом вироблення та розвитку їх управлінських компетентностей. Зрозуміло, що подібне тлумачення професійної освіти управлінських кадрів державної служби потребує щонайменше перегляду традиційних визначень підготовки та перепідготовки державних службовців та істотних змін до змісту освітньо-кваліфікаційних рівнів. Проте воно, принаймні, враховує вимоги до якості кадрового складу державної служби, представлених у чинній нормативно-правовій базі та науковій літературі з державного управління.

Отже, ґрунтуючись на вищенаведеному матеріалі, можемо відзначити, що розглянуті нами поняття мають важливе теоретичне значення щодо формування вимог до сучасної системи професійної підготовки та перепідготовки державних службовців. Орієнтація сучасної державної служби на високий професійний рівень її фахівців, що уособлюється у професіоналізмі і компетентності як кінцевому результаті професіоналізації державних службовців, вимагає від системи професійної освіти кадрів державної служби формування та реалізації нових науково-методичних підходів до професійної підготовки та перепідготовки останніх, заснованих на досліджуваних наукових категоріях.

Що стосується перспектив подальших розвідок у даному напрямі, то вони полягають у дослідженні політико-психологічних аспектів підготовки та перепідготовки державних службовців в Україні.

Література:

1. Новий тлумачний словник української мови: у 4 т. — К.: Вид-во "Аконіт", 1999. — Т. 3. — 927 с.
2. Державне управління та державна служба: слов.-довід. / уклад. О.Ю. Оболенський. — К.: КНЕУ, 2005. — 480 с.
3. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / наук.-ред. колегія: Ю.В. Ковбасюк та ін. — К.: НАДУ, 2011. — Т. 6: Державна служба / наук.-ред. колегія: С. М. Серьогін, В. М. Сороко та ін. — 2011. — 524 с.
4. Оболенський О.Ю. Державна служба: підручник / О.Ю. Оболенський. — К.: КНЕУ, 2006. — 472 с.
5. Цвык В.А. Профессионализация как социальный процесс / В.А. Цвык // Вестн. РУДН. Сер. "Социология". — М.: РУДН, 2003. — № 4—5. — С. 258—269.
6. Сороко В.М. Досвід та актуальні проблеми кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування в сучасних умовах [Електронний ресурс] / В.М. Сороко // Офіційний інтернет-сайт Державного фонду сприяння місцевому самоврядуванню в Україні. — Режим доступу: http://www.municipal.gov.ua/data/loads/soroko_2007.doc (27.06.2012). — Назва з екрана.
7. Кяэрст М. Рассмотрение компетентности в психологической концепции совершенствования управления производственной организацией / М. Кяэрст // Актуальные проблемы психологии труда: сб. статей / Отв. ред. М. Котик. — Тарту, 1980. — 160 с.
8. Акмеологическая оценка профессиональной деятельности государственных служащих: учеб. пособие / Под ред. А.А. Деркача. — 2 изд., перераб. и доп. — М.: Изд-во РАГС, 2007. — 166 с.
9. Психология и педагогика. Учебное пособие / К.А. Абулханова, Н.В. Васина, Л.Г. Лаптев, В.А. Сластенин. — М.: Изд-во "Совершенство", 1998. — 320 с.
10. Оболенський О.Ю. Пізнати в усіх тонкощах об'єкт управління / О.Ю. Оболенський // Голос України. — 2008. — № 151. — С. 11.

Стаття надійшла до редакції 13.09.2012 р.