

Кривачук Людмила Федорівна,

*завідувач кафедри соціальних і гуманітарних дисциплін
Львівської державної фінансової академії, д.держ.упр., доцент*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КОМПОНЕНТ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СФЕРІ ОХОРОНИ ДИТИНСТВА В УКРАЇНІ

У статті обґрунтовано, що процес формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства має складну структуру, зокрема основними елементами його є: професійно-діяльнісний, професійно-компетентнісний та соціально-психологічний компоненти. Зосереджено увагу на дослідженні соціально-психологічного компонента формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства, який, у свою чергу, на думку автора, має такі елементи: професійна адаптація, професійні комунікації, професійні ризики.

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

Kryvachuk Lyudmyla

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL COMPONENTS FORMING PROFESSIONAL COMPETENCE OF PUBLIC SERVANTS IN THE FIELD OF CHILD PROTECTION IN UKRAINE

Proved that the formation of professional competence of civil servants in the field of child protection has a complex structure, including its main elements are: professionally activity, professional competence, social and psychological components. The article focuses on the study of social and psychological component of formation of professional competence of public servants in the field of child welfare, which in turn, according to the author, has the following elements: professional adaptation, professional communication, professional risks.

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

Кривачук Людмила Федоровна

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ
ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ДЕТСТВА В
УКРАИНЕ**

Обосновано, что процесс формирования профессиональной компетентности государственных служащих в сфере охраны детства имеет сложную структуру, в частности основными элементами его являются: профессионально-деятельностный, профессионально-компетентностный и социально-психологический компоненты. В статье сосредоточено внимание на исследовании социально-психологического компонента формирования профессиональной компетентности государственных служащих в сфере охраны детства, который, в свою очередь, по мнению автора, имеет следующие элементы: профессиональная адаптация, профессиональные коммуникации, профессиональные риски.

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

Постановка проблеми. Забезпечувати потреби органів державної влади та місцевого самоврядування у працівниках з високим рівнем професіоналізму та культури, здатних компетентно та відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам, зокрема у сфері охорони дитинства, повинна державна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Важливою умовою здатності держави через відповідних її представників виконувати покладені на неї обов'язки є залучення на державну службу високопрофесійних, компетентних осіб, спроможних забезпечувати досягнення

різних за своєю складністю завдань. Особливо гострою ця проблема є у сфері охорони дитинства. Це й обумовлює актуальність та необхідність дослідження проблеми формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Професійну компетентність державних службовців з різних позицій досліджували: 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. Стосовно вивчення та аналізу зазначеної проблематики в контексті формування та реалізації державної політики у сфері охорони дитинства, то слід звернути увагу на роботи таких науковців: О. Балакірева, Г. Бєвз, О. Безпалько, І. Зверєва, А. Капська, Ж. Петрочко, І. П'єша, Т. Семигіна, І. Трубавіна, І. Цибуліна тощо.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Варто зауважити, що проблема формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства є надзвичайно важливою та актуальною. Вочевидь, в подальшому це питання буде досліджуватись значно активніше. Разом з тим, на сьогодні є обмежене коло досліджень зазначеної проблематики саме в державно-управлінському аспекті. У попередніх публікаціях висвітлювали професійно-діяльнісний та професійно-особистісний компоненти. З огляду на специфіку державно-управлінської діяльності у сфері охорони дитинства та обмеженість наукових пошуків у зазначеній сфері, вважаємо за доцільне розглянути соціально-психологічний компонент.

Формулювання цілей статті. Метою статті є обґрунтування соціально-психологічного компонента формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства та дослідження його основних елементів.

Виклад основного матеріалу. Багатоаспектність функцій і завдань державної політики у сфері охорони дитинства, формування та реалізацію якої здійснюють органи державної влади та місцевого самоврядування, вимагає

постійного оновлення кадрового складу, ширшого залучення перспективних кадрів із сучасними знаннями, високим рівнем професіоналізму та культури, здатних компетентно та відповідально виконувати функції державного управління охороною дитинства, упроваджувати новітні управлінські технології та сприяти інноваційним процесам.

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. Основними компонентами формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства на засадах компетентнісного дитиноцентричного підходу, на нашу думку, є: професійно-діяльнісний, професійно-особистісний, соціально-психологічний компоненти, кожен із яких має свої елементи. Професійно-діяльнісний компонент містить такі елементи: професійна підготовка (підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації державних службовців), професійний розвиток, професійна мобільність. Другий компонент – професійно-особистісний, до його основних елементів належать: особистісні якості, професійна культура, професійна етика. Третій, соціально-психологічний компонент має такі елементи: професійна адаптація, професійні комунікації, професійні ризики.

У цьому дослідженні зосередимо увагу на соціально-психологічному компоненті формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства. Водночас, слід зазначити, що недостатність уваги до соціально-психологічного компоненту, зокрема під час навчання, підвищення кваліфікації державних службовців у сфері охорони дитинства, зумовлює значні недоліки у їх професійній діяльності. Це, зокрема, на думку Є. Гогунова, – психологічна невпевненість у своїх професійних можливостях; шаблонність професійних дій у методичному забезпеченні робочого процесу; нездатність до новаторських рішень, страх помилок; підвищена тривожність, надмірна концентрація уваги на собі; значні переживання, зниження мотивації

до професійної діяльності; невміння використовувати на практиці засоби та методи психологічної дії, саморегуляції; визнання власної беспорядності або зайва самовпевненість в собі [1].

Тому вважаємо, що у формуванні професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства слід приділяти особливу увагу професійній адаптації як окремому елементу цього процесу.

У науковій літературі під «професійною адаптацією» розуміють «входження у професію, засвоєння нової соціальної ролі, професійне самовизначення, формування особистісних і професійних якостей, досвід самостійного виконання професійної діяльності» [3, с. 117]. Професійна адаптація є складним феноменом, вона виступає у двох формах: професійна адаптація як процес (це ті зміни, що відбуваються з людиною у нових професійних умовах) та професійна адаптація (адаптованість) як результат цих змін. Відтак, професійна адаптація є двобічним процесом. З одного боку, процес і результат професійної адаптації впливає на подальше формування особистості, а з іншого – характер адаптаційного процесу значною мірою регулюється і направляється особистістю, залежить від особистісних особливостей, властивостей і професійних якостей фахівця. Саме процес взаємодії особистості та професійної сфери діяльності виступає тим «пусковим механізмом» особистісних змін, що в майбутньому характеризується розвитком спеціаліста та визначається у певних формах і напрямках саморозвитку та самовдосконалення [2, с. 224–225].

Професійна адаптація у сфері охорони дитинства, на нашу думку, проходить за чотирма напрямками: входження у державну службу; входження в орган державної влади; входження у структурний підрозділ; входження у посаду. Досліджуючи адаптаційні ускладнення в професійній діяльності державних службовців, Н. Рашитова наголошує, що в процесі професійної адаптації персоналу до умов роботи на державній службі треба враховувати, насамперед, її відмінність від інших видів праці; специфіку національного інституту державної служби; своєрідність змін, що відбуваються у державі та

суспільстві; існуючі й перспективні умови роботи персоналу, який має адаптуватися до змін; складність оцінювання результативності діяльності державних службовців тощо. А основною детермінантою результативної сторони професійної адаптації державних службовців до професійної діяльності є наявність або відсутність ускладнень, що виникають під час професійної адаптації до умов роботи на державній службі, які виявляються у професійній компетентності [5, с. 249].

Таким чином, від того, як відбувається процес професійної адаптації та який його результат – характер і рівень професійної адаптованості – залежить рівень професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства та можливість ефективно здійснювати свою професійну діяльність.

Зважаючи на те, що державний службовець у сфері охорони дитинства діє в системі «людина – людина», він повинен уміти здійснювати професійні комунікації, зокрема, встановлювати комунікативні стосунки з різними людьми (дітьми) та в різних соціумах, тобто здійснювати комунікативну діяльність на високому рівні.

Як зазначають Ю. Рись, В. Степанов, В. Ступницький, комунікативна діяльність є складною багатоканальною системою взаємодії. Простежуючи особливості комунікативної діяльності, можна стверджувати, що вона здійснюється у трьох формах: перша – спілкування (діалог) рівноправних партнерів («суб'єкт – суб'єктна» взаємодія); друга – управління одним партнером (комунікантом) іншими партнерами (реципієнтами) («суб'єкт – об'єктні» стосунки); третя – наслідування реципієнтом поведінки комуніканта, часто без відома останнього («об'єкт – суб'єктні» стосунки) [6, с. 166–167].

Уміння планувати, ініціювати, управляти професійно доцільним спілкуванням та адекватно оцінювати його результати дозволяє спеціалісту у сфері охорони дитинства успішно взаємодіяти з колегами, співпрацювати зі спеціалістами суміжних галузей та здійснювати свою професійну діяльність у конкретному соціумі. Зауважимо, що комунікативна діяльність у сфері охорони дитинства часто залежить від особистості державного службовця. Внутрішня

настанова йти назустріч дітям, любов і доброта до них, прагнення і здатність проникнути у світ проблем дитини, залишаючись при цьому щирим у судженнях і діях, у настрої і спілкуванні, має бути основою діяльності державного службовця.

Водночас, державно-управлінська діяльність у сфері охорони дитинства є професійною діяльністю із підвищеною відповідальністю та пов'язана з професійними ризиками, особливо це стосується діяльності місцевих органів виконавчої влади у сфері охорони дитинства. Це зумовлено тим, що державні службовці часто мають справу з дітьми, які перебувають у групі ризику, зокрема, з дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування, з бездоглядними та безпритульними дітьми, з дітьми-інвалідами тощо. Незважаючи на те, що до державних службовців у сфері охорони дитинства ставляться досить жорсткі вимоги щодо їх психофізіологічних властивостей, саме ці аспекти залишаються недостатньо дослідженими та розробленими у структурі професіографії державного службовця – фахівця у сфері охорони дитинства.

До професійних ризиків у сфері охорони дитинства належать: стрес (дистрес); професійні кризи; синдром «вигорання». Екстремальні ситуації у професійній діяльності часто є причиною стресів. Це особливо часто виявляється тоді, коли у свідомості державного службовця виникає конфлікт між вимогами, що їх до нього ставлять, і об'єктивною можливістю їх виконати. У випадку, коли стрес перевищує критичний рівень, він перетворюється на дистрес, що призводить до зниження ефективності, діяльності, впливає на здоров'я. Учені розрізняють стреси професійні, особистісні (інтраперсональні), стреси відповідальності. Професійні кризи виникають, здебільшого, на початковій стадії професійної діяльності, а також при переході до суміжної спеціальності у межах професії, коли виникає потреба у перекваліфікації. Ознаками професійної кризи може бути зниження професійної самооцінки, прояв відчуття вичерпності своїх можливостей, послаблення інтересу до

подальшого просування по службі або, навпаки, прагнення до посади, яка не відповідає ні рівню кваліфікації, ні компетенції [3, с. 149–150].

Досліджуючи синдром «вигоряння» на державній службі, М. Сіцінська розглядає два його види: перший – «емоційне вигоряння» – одна з форм психологічного захисту суб'єкта професійної діяльності в органах державного управління від надмірного напруження, що припускає повне чи часткове виключення емоцій у відповідь на обрані впливи, які спричиняють психотравми, та другий – «професійне вигоряння» – професійна криза, пов'язана з державною службою загалом, а не тільки з міжособистісними взаєминами в її процесі [7, с. 240]. Уперше термін «емоційне вигоряння» застосував 1974 р. американський психіатр Х. Фройденбергер для характеристики психічного стану здорових людей, які перебувають в інтенсивному й тісному спілкуванні з клієнтами чи пацієнтами в емоційно напруженій атмосфері при наданні їм професійної допомоги. Учений визначає «вигоряння» («burnout») як «ураження, виснаження або зношення, які відбуваються усередині особистості внаслідок занадто завищених вимог до власних ресурсів і сил» [8].

Одним із головних завдань щодо запобігання синдрому «вигоряння» є дотримання державним службовцем–фахівцем у сфері охорони дитинства вимог психогігієни. Він повинен мати емоційну стійкість, бути готовим до психологічних перевантажень. Важливе значення мають такі якості, як самоконтроль, самооцінка, навички самоволодіння, які є не стільки якостями особистості, скільки процесом управління своєю поведінкою в екстремальних ситуаціях.

Доцільним є застосування супервізії, яка передбачена Законом України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» (від 21.06.2001 р. № 2558-III) та спрямована на забезпечення належної якості соціальної роботи та запобігання професійним ризикам [4]. Власне, супервізія є новим інноваційним підходом в державно-управлінській діяльності у сфері охорони дитинства та потребує більш докладного вивчення, зокрема в процесі

підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців у сфері охорони дитинства.

Висновки. Підсумовуючи, зазначимо, що одним із шляхів удосконалення механізмів формування та реалізації державної політики у сфері охорони дитинства є, на нашу думку, формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства. Вважаємо, що цей процес має складну структуру, основними елементами якої є: професійно-діяльнісний, професійно-особистісний, соціально-психологічний компоненти. Соціально-психологічний компонент формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства має такі елементи: професійна адаптація, професійні комунікації, професійні ризики.

Державні службовці у своїй професійній державно-управлінській діяльності у сфері охорони дитинства повинні орієнтуватися на основного об'єкта державної політики у цій сфері – дитину, з її потребами, інтересами, правами, проблемами, особливостями віку. Тому формування професійної компетентності державних службовців у сфері охорони дитинства, зокрема формування профілів професійної компетентності посад державної служби у зазначеній сфері, має здійснюватися на основі компетентнісного дитиноцентричного підходу до формування та реалізації державної політики у сфері охорони дитинства. За такого підходу будь-яка програма (заходи), будь-яке управлінське рішення повинні ухвалюватися та здійснюватися, орієнтуючись на дитину та її добробут. Саме тоді можемо говорити про високу професійну компетентність державних службовців у сфері охорони дитинства.

Література.

1. Гогунів Е. Н. Професійно-психологічна компетентність спеціаліста по фізическій культурі і спорті / Е. Н. Гогунів // Система неперервного психологічного освіти спеціалістів фізическій культури і спорті. – Москва-Тольятті, МПГУ-ТГУ, 2003. – 326 с.

2. Єфремова Г. Л. Структурна періодизація процесу адаптації / Г. Л. Єфремова // Педагогічні альтернативи. – 2010. – Вип. 7 – С. 223–228.

3. Мигович І. І., Жмир В. Ф. Соціальна робота як професійна діяльність / І. І. Мигович, В. Ф. Жмир // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2005. – № 4. – С. 113–179.

4. 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>.

5. Рашитова Н. Адаптаційні ускладнення в професійній діяльності державних службовців / Н. Рашитова // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2006. – Вип. 1 (23). – С. 248–253.

6. Рысь Ю. И., Степанов В. Е., Ступницкий В. П. Психология и педагогика : [учеб. пособ.] / Ю. И. Рысь, В. Е. Степанов, В. П. Ступницкий. – М. : Академический проект; Изд-во научно-образов. лит-ры РЭА; Екатеринбург : Делов. книга, 1999. – 308 с.

7. Сіцінська М. Емоційне та професійне вигорання на державній службі / М. Сіцінська // Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2009. – Вип. 1 (1). – С. 232–241.

8. Freudenberger H. J. Staff Burnout / H. J. Freudenberger // Journal of Social Issues. – 1974. – Vol. 30. – P. 159–165.