

Недашківська Тетяна Євгенівна,
кандидат філологічних наук, доцент,
докторант кафедри інформаційної політики
Національної академії державного управління
при Президентіві України

Компетенція та компетентність державного службовця: проблема дефініції

У сучасному суспільстві з демократичним політичним устроєм та ринковою економікою висувуються нові завдання перед державою, яку треба розуміти як державу розвитку, що виконує функції забезпечення духовного та фізичного здоров'я населення, розвитку освіти, захисту сім'ї, материнства й дитинства, виховання підростаючого покоління, стимулювання розвитку виробництва, науки й національної культури, підвищення якості життя та зростання добробуту населення.

Основним критерієм ефективності діяльності державних установ можна вважати відповідність професійних дій службовців реальним потребам та інтересам громадян-споживачів, а також усім тим наявним ресурсам, що забезпечують якість суспільних послуг.

Проте поняття професійної компетентності та компетенцій державних службовців ще далеко не сформовано у вітчизняній науці й не однозначно витлумачується зарубіжними дослідниками.

Слова *компетентний* та *компетенція* були запозичені українською мовою з латинської, де відповідно означають *competens (competentis)* – 'належний, відповідний, *competentia < competere* – 'сумісно досягати; відповідати, прагнути'. Вони активно вживаються у нетермінологічному значенні.

Очевидно, в термінологічному значенні найдовше та найактивніше поняття компетенції вживають у юриспруденції, хоча однозначності воно не набуло. У правознавчій сфері – в законах, статутах, інструкціях та інших документах – термін *компетенція* використовують із такими складовими значення, як 'повноваження', 'функції', 'права осіб або організацій', 'підвідомчість', 'юрисдикційність'.

Протягом останнього десятиліття слова *компетентність* та *компетенція* (як семантичні запозичення з англійської мови) з різним термінологічним розумінням використовуються у деяких галузях вітчизняної науки – педагогіці, психології, менеджменті, маркетингу та ін. Найактивніше їх вживають у педагогічній сфері. Однак значення цих термінів поки залишається предметом дискусій як в українських, так і зарубіжних дослідників, навіть вживання термінів не узгоджене: в різних документах використовують з подібним розумінням то найменування *компетентність*, то *компетенція*.

Міжнародна комісія Ради Європи розглядає компетентності як загальні, або ключові уміння, базові вміння, фундаментальні шляхи навчання, ключові уявлення, опори, або опорні знання.

Професійні компетенції та компетентність стали предметом наукової розвідки в тих галузях, які тісно пов'язані з забезпеченням потреб людей, з наданням послуг. Щоправда, визначення понять не завжди чіткі й стосуються зазвичай з'ясування кола знань, умінь та повноважень, що впливають з потреб професійного призначення.

Потреба підвищення професіоналізму працівників та ефективності роботи організацій призвела до формування підходу, заснованого на компетенціях. Він розроблявся у 1980 – 1990 рр. як засіб оцінки людей за певними доволі розпливчастими критеріями. У Великій Британії інтеграція в рамках ЄС та рухливість робочої сили змусили розробляти критерії та порівняльні орієнтири для різних країн. Оскільки необхідно було укласти та розвивати стандарти, увагу сконцентрували на тренінгах та розвитку методів у таких формах, щоб можна було застосовувати контроль та оцінку з перспективою атестації та встановлення

кваліфікації працівників. Агентство стандартів тренінгу ввело термін *компетентність* (competence, множина competences) та визначило її як «дію, поведінку або результат роботи, які людина повинна продемонструвати» [1, с. 7].

У США в цей час зростає конкурентноздатність промисловості, і для утримання тенденції стали досліджувати роботу успішних менеджерів, щоб повторити їх методи й відтворити найкращі професійні якості в інших людях. Ричард Боятцис ввів термін *компетенція* (competency, множина competencies) – «головна риса індивідуума, що причинно обумовлює ефективне та винятково якісне виконання роботи» [1, с. 7].

Компетентнісний підхід пов'язаний з формуванням методу компетенцій, який полягає у побудові моделей компетенцій та компетентності, що становить серйозну наукову проблему. Практичні потреби різних галузей та їх бачення практиками та науковцями диктують умови для формування моделей. Г. Робертс пропонує модель з чотирьох кластерів: природні компетенції – відмінні риси особистості; набуті компетенції – знання та навички, набуті на роботі чи деінде, якими людина не наділена від природи; адаптивні компетенції – критичний набір, який дозволяє індивідууму досягати мети у робочому середовищі; виконавські компетенції – поведінка та результати діяльності, обумовлені першими трьома кластерами [1, с. 80 – 81].

Р. Мілз стверджує, що для створення моделі компетенцій кожна організація має використовувати кілька різних типів компетенцій. Зазвичай така модель містить: ключові компетенції – такі, що підтримують зазначену місію та цінності, а також, як правило, застосовуються до будь-якої посади в організації; загальні компетенції – які мають універсальне визначення й застосовуються до деяких посад в організації (наприклад, вплив, стратегічне мислення, лідерство); технічні, або спеціальні, компетенції – які застосовуються до певної групи посад (наприклад, територіальне планування, програмування) [2, с. 22]. Кожна компетенція має свій формат (структуру), який залежить від специфіки організації, хоча це, вірогідно, ускладнює формування стандартних моделей.

Професійна сфера державного управління (у більш широкому розумінні – публічного адміністрування) поступово впроваджує у теорію і практику поняття компетенцій та компетентності у різному тлумаченні.

Ефективне публічне адміністрування здійснюється працівниками з певним набором професійних якостей, систему яких (модель компетенцій) розробляють для Євросоюзу в International, Dutch Institute for Public Administration (ROI) [3]. Під компетенціями розуміють уміння, професійну якість, яка виявляється в роботі людини. Для кожної компетенції ROI визначив «показники поведінки» (індикатори).

В Україні лише започатковується застосування компетентнісного підходу до формування професійності державних службовців. Таке завдання сформульоване Головним управлінням державної служби України [4] і частково реалізується у проекті розпорядження Кабінету Міністрів України «Про типовий паспорт посади державної служби» [5]. Проект передбачає визначення компетенцій за посадами у поєднанні з компетентностями державного службовця, що аргументується основними рисами співвідношення понять *компетенція* та *компетентність*, які розглядаються у діалектичному зв'язку із специфікою розвитку кожного з них. Компетентність вважається похідною від компетенції і є характеристикою індивідуальної специфіки кожного окремого суб'єкта як носія компетенції. Компетенція реалізується залежно від особистісних характеристик суб'єкта, рівня професійних, спеціальних знань. На формування компетенції здійснюють вплив соціальне замовлення, рівень розвиненості суспільства і його окремих представників, конкретно-історичні цілі тощо. На формування компетентності впливають сама компетенція та особистісно-морально-ділові риси суб'єкта. Фактично термін *компетенція* використовується у традиційному значенні 'повноваження, пов'язані з посадою', а термін *компетентність* у

новому розумінні 'риси та якості людини, яка займає посаду'. Таке вживання може ускладнити розуміння державними службовцями нового змісту та вимог до професійності.

З метою вивчення особливостей сприйняття державними службовцями понять *компетенція* та *компетентність* ми провели психолінгвістичне дослідження – вільний асоціативний експеримент за участю 350 осіб, яким було запропоновано в якості стимулів названі поняття.

З'ясувалося, що в асоціативному значенні поняття *компетенція* актуальним для опитуваних виявився денотативний (поняттєвий) фрагмент з ядерними (ключовими) компонентами 'знання', 'професіоналізм', 'повноваження', 'вміння', 'обов'язок', 'відповідальність'. Асоціативне значення поняття *компетентність* складається ядерними компонентами денотативного фрагменту 'знання', 'професійність', 'обізнаність', 'освіченість', 'вміння', тобто у сприйнятті опитаних державних службовців більше ніж на 50% співпадають асоціативні значення понять *компетенція* та *компетентність*.

Беручи до уваги різноманітні тлумачення термінів *компетенція* та *компетентність*, враховуючи особливості загальнономовного лексичного значення, а також характер асоціативного значення, яке сформоване у свідомості державних службовців, ми вбачаємо необхідність формувати й запроваджувати термінологічне значення понять, розглядаючи професійну компетентність як високий рівень службового професіоналізму, як одну з найважливіших сторін професійної зрілості та професійної культури державного службовця (публічного адміністратора). Професійна компетентність, на нашу думку, – це необхідна система професійних компетенцій: управлінських, економічних, політологічних, етичних, соціально-психологічних знань та вмінь державного службовця, включаючи його здібність творчо мислити, готовність йти на ризик та брати на себе відповідальність, вміння передбачати результати своєї діяльності й критично оцінювати її наслідки, грамотне володіння інноваційними управлінськими технологіями в умовах ринкових відносин, готовність до самоосвіти, людинознавську освіченість, які працівник може застосовувати в різних ситуаціях та адаптувати до змінюваних умов роботи.

Державний службовець – це довірена особа держави, сполучна ланка між народом і владою. Тому “сервісна” спрямованість професійної діяльності працівників державного апарату висуває підвищені вимоги до тих професійних знань та вмінь, якими вони закликані володіти. І система компетенцій має свідчити про сформованість “гуманітарного тезаурусу” як основи для застосування компетентності в процесі формування громадянського суспільства.

Список використаних джерел

1. Гарет Робертс. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях./ Л. Зайко (пер.) – М.: НІРРО, 2005. – 288 с.
2. Миллз Роджер. Компетенции: Карманный справочник / Т. Пташная (пер. с англ.). – М.: НІРРО, 2004. – 125 с.
3. www.roi-international.org/
4. Професійна державна служба: що зроблено і що далі? Публічна доповідь про основні результати діяльності у 2005 році / Головне управління держ. служби України / Тимофій Мотренко (ред.), Андрій Вишневецький (упоряд.). – К., 2006. – 24 с.
5. Про типовий паспорт посади державної служби / Розпорядження Кабінету Міністрів України (проект). – <http://www.academy.gov.ua/>