

**Мудрик Алла Богданівна** – кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри загальної та соціальної психології  
Східноєвропейського національного університету  
імені Лесі Українки

## **СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНІ СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ**

**Постановка наукової проблеми.** Державний службовець як професіонал є відповідальною особою, у якій актуалізовані особливості мотиваційних, когнітивних та емоційних тенденцій його професійної діяльності. Вивчаючи професійно-компетентну особистість державного службовця, акцентується увага на відповідному комплексі професійно-важливих якостей, які у сукупності визначають професійну компетентність фахівця.

**Виклад основного матеріалу та обґрунтування отриманих результатів дослідження.** Проведений аналіз проблеми професійної компетентності державних службовців дав змогу деталізувати підходи до розкриття сутності, змісту й структури цього психологічного феномену. *Професійну компетентність* слід розуміти як сукупність знань, умінь, навичок, які зумовлюють самостійність виконання професійної діяльності та визначають її результативність. Структура професійної компетентності містить компоненти, зміст яких відображає основні функції та психолого-особистісні компетенції фахівця.

Узагальнення теоретичного матеріалу дало змогу виділити такі складові професійної компетентності державного службовця – емоційно-регулятивний, поведінково-діяльнісний, комунікативний, соціально-психологічний (міжособистісно-формальний та міжособистісно-неформальний) та спеціально-професійний – зміст яких визначають функціональні компетенції його професійної діяльності (Рис. 1.).

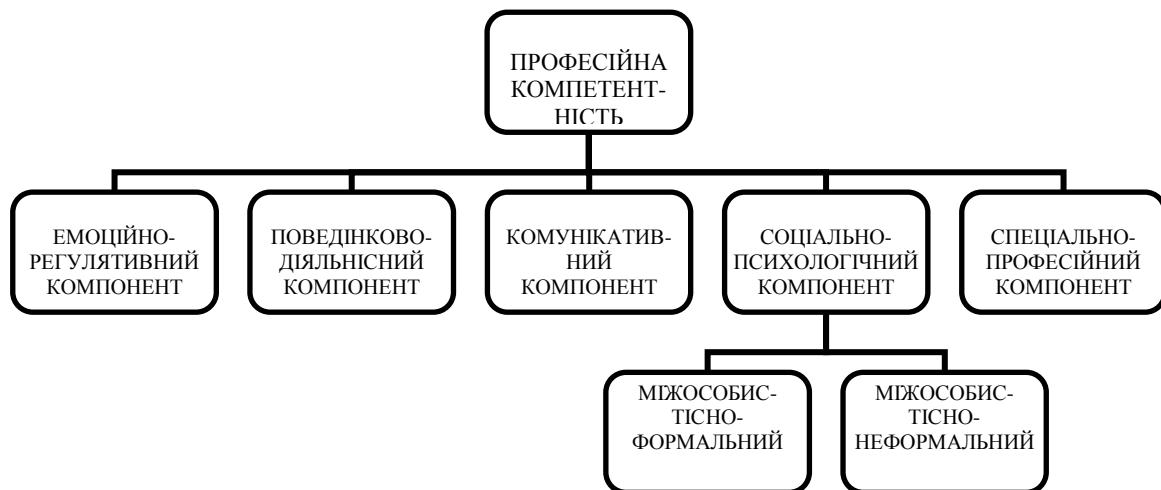


Рис.1. Структура професійної компетентності державного службовця центрів зайнятості

Кожний структурний компонент професійної компетентності державного службовця характеризується такими функціонально-професійними компетенціями:

*Емоційно-регулятивний компонент* професійної компетентності державного службовця визначається здатністю фахівця до саморегуляції, самоконтролю, вмінні орієнтуватися та адекватно діяти у соціальних ситуаціях, передбачає володіння вміннями й навичками управління емоційною сферою, різними технологіями подолання професійної деструкції. Цей компонент містить такі компетенції як врівноваженість, відкритість, здорова самокритичність, стресостійкість, надійність, відповідальність, емоційна стабільність, швидка адаптація до нових умов, вимог та ситуацій, вимогливість до себе та інших, витривалість, здатність працювати в екстремальних ситуаціях, оптимістичність, рішучість, самостійність, вміння швидко приймати рішення, схильність змінювати стиль поведінки залежно від умов та ситуацій.

*Поведінково-діяльнісний компонент* професійної компетентності характеризує особистість державного службовця, якому притаманні риси характеру, що відображають ставлення до діяльності (працездатність, добросовісність, працелюбність, наполегливість, витривалість, цілеспрямованість) та ставлення до себе (вимогливість, впевненість, самокритичність); риси, що визначають спрямованість особистості (колективізм, суспільна спрямованість,

безкорисливість, скромність, наполегливість), інтелектуальні риси характеру (спостережливість, практична спрямованість розуму, зацікавленість, вміння використовувати знання на практиці), вольові риси характеру (впевненість, дисциплінованість, організованість, ініціативність, самостійність, зібраність, самовладання, самоконтроль, наполегливість, сміливість, активність) та наявність лідерських якостей (сила волі, наполегливість, схильність до розумного ризику, незалежність, критичність та самокритичність).

*Комунікативний компонент* професійної компетентності визначається як система знань, мовних і немовних умінь, навичок спілкування. Це сукупність внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації. Цей компонент передбачає наявність таких компетенцій як здатність вирішувати професійні завдання у процесі спілкування та міжособистої взаємодії та характеризується як прояв соціальної активності, готовність та потреба у спілкуванні, гіпертимність, доброзичливість, дружелюбність, здатність до співпраці, ініціативність, рухливість, володіння прийомами професійного спілкування, соціальна відповідальність за результати своєї праці.

*Соціально-психологічний компонент* передбачає здатність державного службовця ефективно взаємодіяти з колегами як на рівні формальних, так і неформальних стосунків. Він визначається наявністю почуття міри у відносинах і взаємодії з людьми, відсутність якої долає межі, за якими руйнуються оптимальні відносини між колегами; вмінням вирішувати конфлікти толерантним шляхом відповідно до існуючих норм і правил. До основних функціональних компетенцій можна віднести тактовність, чутливість до емоційних станів та настрою оточуючих, співчутливість, чуйність, довірливість, скромність у міжособистісних стосунках та незалежність, вимогливість, прямолінійність, практичність, впевненість у собі, почуття власної гідності у формальних стосунках. Також цей компонент включає систему знань про людину як індивіда, індивідуальність, особистість; знання загальних особистісних характеристик (темперамент, характер, здібності тощо), особливостей перебігу пізнавальних

процесів (мислення, пам'ять, увага тощо), загальних закономірностей поведінки, діяльності і взаємин.

*Спеціально-професійний компонент* професійної компетентності вміщує такі характеристики як володіння власне професійною діяльністю на достатньо високому рівні, професійні знання, здібності, вміння, що пов'язані з фаховою спрямованістю особистості, її загальною культурою та розвитком; знання законодавства про працю, нормативних актів, розпорядчих документів на всіх рівнях. Функціональними компетенціями є кваліфікаційні характеристики, які розроблені у професіограмах, де науково обґрунтовано склад професійно важливих знань, умінь і навичок.

Отже, виділені компоненти компетентності включають когнітивні процеси (планування або визначення можливих перепон на шляху до досягнення цілей), афективні процеси (використання емоцій – позитивних чи негативних для виконання професійних завдань) та поведінкових (звичка до інтенсивної роботи). Отже, зазначені компоненти професійної компетентності у певному значенні є комплексом когнітивних, афективних та вольових характеристик мотивованої поведінки. Це дає змогу розглядати компоненти компетентності державного службовця як компоненти його професійної ефективності, які визначаються конкретними поведінковими тенденціями або «мотиваційними здібностями».

Узагальнення характеристик структурних компонентів професійної компетентності державного службовця, показує, що його ефективна професійна діяльність вимагає таких якостей як ініціативність, спостережливість, вміння приймати рішення та бажання працювати у команді. Але ні одну з цих якостей не можна назвати здібністю, оскільки кожна з них є *цілісним комплексом здібностей та спонувань*, які визначаються як внутрішня схильність включатися у різноманітні види професійної діяльності фахівця. Цей комплекс пов'язаний із входженням професіонала в мікросередовище, формуванням ділових і неформальних стосунків, прийняттям соціальних норм та цінностей організації.

**Висновки.** Таким чином, вивчення професійної компетентності державних службовців передбачає цілісне вивчення її структурних компонентів та

функціонально-професійних компетенцій, що їх визначають. Функціонально-професійні компетенції характеризуються наявністю професійно-важливих якостей. У процесі професіоналізації фахівця ці професійно-важливі якості інтегруються та утворюють цілісні комплекси, які визначають ефективність професійної діяльності. Тому можна сказати, що певні симптомокомплекси професійно-важливих якостей фахівця у своїй сукупності визначають його професійну компетентність.

Функціонально-професійні компетенції, які характеризують описані вище компоненти професійної компетентності державних службовців, доцільно розглядати у їх єдності. В психічному портреті фахівця виділяються різні риси та якості, але при всій їх різноманітності, основні якості особистості взаємодіють між собою в конкретній діяльності, взаємопроникають, взаємодоповнюють, взаємокомпенсують одна одну, об'єднуючись у реальній цілісності особистості. Симптомокомплекси якостей, здібностей, спонукань відображають основні характеристики структури особистості та визначають психологічні основи системи діяльності: мотиваційно-ціннісні, когнітивні, психомоторні, емоційно-вольові та інші. Таким чином, характеристика не окремих особистісних якостей, а опис цілісної особистості, аналіз її проявів у різних життєвих та професійних ситуаціях, вияв типових, професійно-орієнтованих особистісних структур дають змогу найбільш детально вивчити професійну компетентність особистості.

#### **Джерела та література:**

1. Дзвінчук Д. Підвищення кваліфікації державного службовця як процес і результат розвитку компетентності / Д. Дзвінчук // Вісн. УАДУ. – 1999. – № 1. – С. 190 – 194.
2. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні : навч.-метод. посіб. / С. Д. Дубенко ; за заг. ред. Н. Р. Нижник. – К. : Ін-Юре, 1999. – 244 с.
3. Земба А.Б. Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності (на матеріалі держслужбовців центрів зайнятості) : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. / Земба А. Б. – Луцьк. : Друкарня Волинського національного університету ім. Лесі українки, 2001. – 21 с.
4. Личностно-профессиональное развитие государственных служащих как объект психолого-акмеологического мониторинга / под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : РАГС, 2004. – 232 с.
5. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. – К. : Атіка, 2003. – 160 с.
6. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : [б. и.], 2004. – 308 с.