

*С. М. Григор'єва,
головний спеціаліст відділу з питань прийому та
працевлаштування слухачів, аспірант кафедри управління
освітою, Національна академія державного управління при
Президенті України*

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ З ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ НА ОСНОВІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті автор досліджує необхідність компетентісного підходу у підготовці фахівців з державного управління крізь призму понять компетенції та компетентності. Проводиться аналіз останніх досліджень і публікацій з даного дослідження та пропонується власний понятійний апарат з тематики даного дослідження.

In the article author studies the necessity of competences approach in education of specialists in Public Administration in terms of competency (as jurisdiction) and competence. The latest researches and publications was analysed and own concept in frame of the research topic was suggested.

Ключові слова: компетентність, компетенція, компетентісний підхід, професіоналізм державних службовців, Національна рамка кваліфікацій.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Державні орієнтири сьогодення безпосередньо пов'язані з розвитком, модернізацією державного управління, включаючи якість надання послуг органами державної влади. При цьому важливою складовою є врахування як власного досвіду попередніх років, так і досвіду Європейських держав. Невід'ємною частиною цього процесу є ефективне виконання своїх обов'язків тими, хто займає посади в державних структурах, професіоналізм державних службовців. Однією з передумов формування професіоналізму державних службовців є відповідна підготовка, побудована з урахуванням специфіки державного управління, тих функцій, обов'язків і повноважень, що притаманні цій діяльності, тобто підготовка, що формує систему знань, умінь, навичок, надає можливість набуття певний досвід тощо. На сучасному етапі проблемою є кореляція вимог професійної діяльності на державній службі та змісту підготовки з державного управління, тобто виникає необхідність упровадження компетентісного підходу в зазначеній підготовці.

АКТУАЛЬНІСТЬ І АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Сучасні процеси, що відбуваються в державному управлінні, вимагають постійних змін у системі підготовки фахівців з державного управління. При модернізації підготовки необхідно враховувати мету процесу підготовки, підходи до його реалізації, процес реа-

лізації та кінцевий результат. Відповідність потребам часу є тим чинником, який вимагає постійного вдосконалення професіоналізму та компетентності кожного державного службовця, залученого до сфери професійної діяльності [4, с. 73]. Тому постає необхідність визначити набір знань, умінь, навичок, якими повинні володіти фахівці з державного управління.

Наказом Головного управління державної служби України від 1 вересня 1999 р. № 65 затверджено Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців, що містить рекомендовані матеріали щодо типових кваліфікацій та компетенцій, якими повинні володіти державні службовці на визначених посадах органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Ці типові кваліфікації та компетенції мають бути враховані при розробці Національної рамки кваліфікацій, рішення про розробку якої країнами-учасницями Болонського процесу було прийнято на черговій конференції у м. Страсбург у грудні 2006 р. Національна рамка кваліфікацій міститиме дескриптори (описи) загальних компетентностей, якими мають володіти підготовлені фахівці з державного управління, тобто її основою є результати навчання [13].

Через Національну рамку кваліфікацій має проводитися співвіднесення окремої кваліфікації з Європейською рамкою кваліфікацій, основою якої є універсальні описи для кожного циклу на базі результатів навчання та компе-

тентностей. Європейська рамка кваліфікації містить вісім рівнів — це рекомендації, що охоплюють основні знання та провідні кваліфікації, якими мають володіти випускники з вищою освітою.

Сутності, змісту та структури понять компетентності та компетенції приділена увага дослідників Н. Артеменка, А. Вишневецького, Л. Гогіної, І. Дарманської, Н. Демедишиної, К. Левківського, Т. Недашківської, Г. Кушнірової, І. Нинюк, О. Оболенського, В. Олуйка, Ю. Сухарнікова, О. Слюсаренко, О. Хмельницької, І. Хожило та інших. Ці питання також досліджувалися в межах проекту Світового банку за підтримки Центру сприяння інституційного розвитку державної служби при Головному управлінні державної служби. Розгляд компетентісного підходу у вищій освіті відображено в роботах як вітчизняних учених — Ю. Варданяна, Ф. Гноболіна, Е. Зеєра, І. Зязюна, І. Колеснікова, Н. Кузьміна, М. Лук'янова, А. Маркова, Є. Рогова, В. Сластьоніна, В. Сурикова, С. Бондар, І. Єрмакова, О. Кононко, О. Овчарук, І. Родигіної, Д. Рум'янцевої, О. Савченко, Т. Сорочан, А. Сохань, А. Хуторського, С. Шишова, В. Циби, так і російських — Н. Архипової, А. Баранникова, В. Болотова, І. Зимньої, В. Раєвського, О. Лебедева, В. Серікова, О. Седової, М. Холодної, Т. Шаромової, С. Шаромової та інших.

Проте, сьогодні увагою обділене питання підготовки фахівців з державного управління на підрунті компетентісного підходу, що є однією з головних вимог професіоналізму державних службовців.

Метою дослідження є обґрунтування необхідності використання компетентісного підходу в підготовці фахівців з державного управління як необхідної умови професіоналізму на державній службі та уточнення визначень понять компетенції, компетентності та компетентісного підходу.

Сьогодні серед робіт дослідників можна спостерігати ототожнення понять компетенції та компетентності. Не визначено остаточно чіткої грані між цими поняттями. Поняття компетентності припускає не тільки наявність певного обсягу знань, але й здатність ними користуватися, орієнтацію у різноманітних складних і непередбачуваних ситуаціях, уміння знаходити шляхи вирішення виниклих проблем, мати критичне уявлення про результати своєї діяльності та нести за них відповідальність.

У "Великому тлумачному словнику сучасної української мови" ці поняття розкриваються наступним чином: під компетентністю розуміють поінформованість, обізнаність, авторитетність, під компетенцією — добру обізнаність з чимнебудь, коло повноважень якої-небудь організації, особи або установи [1, с. 560].

О. Оболенський розрізняє поняття компетентності як "певного рівня інтелектуального, психологічного та функціонального стану службовця, який відображає конкретні сфери його професійної діяльності та зумовлює у своїй єдності якісну визначеність професіонала" та компетентності державного службовця як "наявності глибоких фахових знань у певній галузі чи сфері діяльності, вміння аналізувати та прогнотувати розвиток ситуацій та добути

на практиці знання щодо вирішення певних проблем, а також правомочність вирішувати їх, уповноваженість відати певними справами" [5, с. 156].

А.Вишневецький, О.Хмельницька розглядають компетентність як вимірюваність, здатність, знання або поведінкову характеристику, необхідну для успішного виконання певної роботи [2, с. 38].

Л.Гогіна — як "сукупність вимог до тих, хто займає конкретну посаду в конкретному органі державної влади, державній установі, організації, з точки зору відповідності професійних управлінських здібностей, особистісних психологічних властивостей, управлінських знань, умінь та навичок компетенції за посадою" [12].

Щодо поняття компетенції, О.Оболенський подає його "як межі ведення, обов'язок виконання певних завдань і функцій органу державної влади; це владні повноваження, той чи інший обсяг державної діяльності, покладений на даний орган, або коло передбачених правовим актом питань, які може вирішувати цей орган" [5, с. 156].

Л.Гогіна виділяє компетенцію посади державної служби як окреслене коло проблем, що належать до повноважень, прав та обов'язків за певною посадою і окреслюють вимоги до кадрів для виконання ними посадових функцій [12].

Сьогодні у межах Болонського процесу реалізується низка проєктів, спрямованих на досягнення мети щодо поєднання комплексу політичних завдань Болонської декларації 1999 р. і систем вищої освіти. Серед них найважливішу роль відіграє проєкт Європейського Союзу "Гармонізація освітніх структур в Європі" (англ. — Tuning Educational Structures in Europe) (далі — Проєкт Тюнінгу), що з 2000 р. реалізується вищими навчальними закладами Європи і призначений саме для їх розвитку [15].

Задачами проєкту є визначення точок конвергенції та вироблення загального розуміння змісту кваліфікацій за рівнями у термінах компетентностей та результатів навчання.

У Проєкті Тюнінгу компетентності розуміють як динамічне поєднання знань, розумінь, умінь і навичок. Тому цілком програм навчання є розвиток компетентностей, які надалі будуть формуватися у рамках різних курсів та оцінюватися на кожній стадії навчання. Під результатами навчання у Проєкті Тюнінгу розуміють опис очікуваних знань, умінь, навичок, якими повинен володіти студент, слухач після закінчення навчання (модуля, курсу, програми тощо) [15].

Проєкт Тюнінгу фокусується на реформуванні освітніх структур і змісту навчання, пов'язаному з розробленням загальних і спеціальних (предметних) компетентностей з метою вимірювання рівня підготовки випускників вищої школи до працевлаштування. Загальні компетентності, у свою чергу, поділяють на інструментальні, особистісні та системні (навички та знання).

Цілі та результати Проєкту Тюнінгу є важливими для реформування підготовки фахівців з державного управління з вищою освітою в Україні.

Відповідно до Комюніке міжнародної міжурядової конференції Європейських міністрів, відповідальних за вищу освіту, в Льовені і Лубен-ла-Ньов, 28—29

квітня 2009 р., ринок праці все більше залежить від навичок високого рівня та переносних компетентностей. Вища освіта має озброїти студентів поглибленими знаннями, навичками та компетентностями, потрібними впродовж їхньої професійної кар'єри [11]. Крім того, в Комюніке зазначається, що навчання впродовж життя має включати розширення кола знань і розумінь, набуття нових навичок і компетентностей.

Розвиток усіх галузей життя суспільства висуває нові вимоги до особистості. Від особистості вимагається вміння виконувати ті чи інші обов'язки, що входять у коло відповідної посади, володіти певними знаннями, уміннями, навичками, швидко навчатися та орієнтуватися у сучасному просторі. Роботодавець не має сьогодні бажання навчати, його цілком є отримання готового фахівця, незважаючи на попередній досвід чи його повну відсутність.

Отже, під час євроінтеграційних змін в Україні, що охоплюють сьогодні всі сфери суспільства, зокрема і вищу освіту, необхідним вважається розвиток в особистості компетентностей, що необхідні для виконання певного виду діяльності. Основу цього поняття складають знання, вміння, навички, якими повинна володіти особистість після закінчення навчання, та її досвід, система цінностей.

Таким чином, поняття компетенції (лат. *competentia*, від *comperio* — взаємно прагну; відповідно, підходжу) можна визначити як коло повноважень особи чи установи, обізнаність. Поняття компетентності можна розглядати як динамічну комбінацію знань, розумінь, цінностей, навичок та здібностей, досвіду [14]. Спробуємо дати визначення цьому поняттю за напрямом нашого дослідження, а саме — підготовки фахівців з державного управління.

Компетентність в галузі державного управління — це перелік компетентностей, що формують систему (обсяг) знань, розумінь, навичок, здібностей, цінностей, досвіду, необхідних для якісного виконання певного виду діяльності, пов'язаної з практичним виконанням завдань та функцій держави.

Звісно, компетентності, якими має володіти кандидат на посаду державної служби, повинні оптимально відповідати тим кваліфікаційним вимогам, що необхідні для її зайняття.

У зв'язку з цим постає питання щодо навчання, його результатів, що будуть охоплювати коло необхідних компетентностей для державного управління. Саме під час навчання, практики, певного досвіду особистість має можливість, як результат, набути певний обсяг компетентностей, необхідних для подальшої діяльності на державній службі.

Для цього необхідно виокремити та систематизувати компетентності, актуальні на сучасному етапі, якими мають оволодіти слухачі під час навчання для подальшого зайняття посад в органах державної влади та виконання певного кола повноважень.

Отже, результатом навчання буде набуття певних компетентностей, необхідних фахівцю у подальшій діяльності та відповідних майбутній посаді компетентності на державній службі.

Тому сукупність набутих компетентностей, необхідних для досконалого виконання певної діяльності на державній

службі, динамічного реагування на постійні зміни в державному управлінні розумітимемо як компетентність.

Сьогодні науковцями пропонується досить широке коло типологій компетентностей, такі як:

— предметні-діяльнісні, загальні, інтегровані або комбіновані компетентності (за О.Слюсаренко) [7];

— професійна, психологічна, організаторська, зовнішньо-соціальна, стратегічна компетентності (за В.Олуйко, І.Дарманською) [3];

— політична компетентність або моральна легітимність, правова або юридична, економічна, соціологічна, психолого-педагогічна, управлінська компетентності (за В.Сороко) [8];

— управлінська, правова, психолого-педагогічна, соціально-культурна, економічна, політична компетентності (за Г.Кушніровою) [6].

Аналізуючи різні підходи дослідників до поняття компетентності, можна стверджувати: усі градації, виявлені дослідниками, містять складові компетентності, що характеризують як фахові, так і особистісні якості, притаманні особистості.

Тому процес набуття компетентностей має інтегрований характер, поєднуючи компетентності, що закладені в особистості природою та вихованням, компетентності, набуті під час навчання, та компетентності, які формуються у процесі професійної діяльності, набуття життєвого досвіду.

З урахуванням цього пропонуємо наступну типологію компетентностей в галузі державного управління:

— фахові компетентності — компетентності, що притаманні державному управлінню, передбачають знання, уміння виконання необхідних функцій та посадові обов'язки на державній службі, наявність освіти в галузі державного управління, знання всіх аспектів виконаної роботи, тобто відповідний досвід;

— загальні компетентності — компетентності, що передбачають знання та вміння, якими повинні володіти фахівці з вищою освітою, займаючи певну посаду державної служби;

— психолого-особистісні компетентності — компетентності, що враховують індивідуальний розвиток індивіда, його психологічні якості, особисте ставлення до оточення, систему цінностей.

Зазначений вище підхід має три основні вектори, на основі яких його сформовано: професійні якості якими має володіти особа, займаючи певну посаду державної служби (загальні компетентності); галузеві якості для виконання певних посадових обов'язків на державній службі, за напрямом функціональної спрямованості органу державної влади, органу місцевого самоврядування (фахові компетентності); індивідуальні якості, що притаманні особистості (психолого-особистісні компетентності) і визначають її здатність до певних видів державної служби. Як приклад можна навести такий опис зазначених компетентностей (Табл. 1).

Наведений опис не вичерпує всі компетентності, коло яких є досить широким. Враховуючи, що кількість інформації збільшується кожні 5—7 років у два рази, коло компетентностей також буде постійно розширюватися.

Таблиця 1. Типологія компетентностей

| Загальні компетентності | Фахові компетентності | Психолого-особистісні компетентності |
|--|---|--|
| прийняття рішень, керівництво змінами, знання іноземних мов, комп'ютерна грамотність, досвідченість тощо | знання, уміння, навички, відповідна вища освіта, досвід роботи тощо | ініціативність, моральність, умотивованість, комунікабельність, самостійність тощо |

Як зазначалося, компетентність є результатом навчання, практики, досвіду. Саме це складає основу компетентнісного підходу до навчання, який орієнтований на побудову навчального процесу, виходячи із запланованого результату навчання, тобто сукупності тих вимог, включаючи знання, вміння, навички, якими буде володіти випускник [10].

Для вищих навчальних закладів Болонський процес означає і реформування навчального процесу, зокрема структури навчання, програм і викладання, на основі компетентнісного підходу. У цьому реформованні комплекси академічних і професійних характеристик, що вимагаються ринком праці й потребами суспільства, відіграють важливу роль.

Саме розвиток освітніх структур на основі компетентнісного підходу, крім налаштування освітніх структур і програм на основі різноманітності та автономії, складає зміст Проекту Тюнінгу. Такий підхід передбачає розгляд окремих курсів, програм і циклів (рівней) через поняття компетентностей і результатів навчання.

Серед основних цілей Проекту Тюнінгу є проведення обміну досвідом із застосування різних форм, методів та результатів програм навчання на основі компетентнісного підходу, що задовольнить попит на ринку праці.

Інтерес до підготовки фахівців з державного управління з вищою освітою на основі компетентнісного підходу підвищився останнім часом [3; 7; 15], зокрема з наступних причин:

— посилення попиту на ринку праці саме на висококваліфікований персонал, підготовлений відповідно до професійних компетентностей, що підкріплюється покращенням перспектив працевлаштування [9; 15];

— вищий освітній рівень у зазначених умовах стає важливим елементом системи підготовки державних службовців у контексті безперервної освіти [3].

Основою компетентнісного підходу є не обсяг отриманих знань, а здатність особи діяти в різних реальних ситуаціях, включаючи проблемні.

Крім того, цей підхід має на меті всебічну підготовку особи не тільки як фахівця своєї справи, але і як особистості, повноправного члена соціуму, що покладено в основу гуманітаризації освіти [10].

Отже, пропонуємо під компетентнісним підходом розуміти всебічну підготовку особистості, що має за мету, окрім оволодіння певним переліком компетентностей, розвиток особистості на основі самоосвіти, навчання протягом життя.

Зважаючи на це, компетентнісний підхід особливе значення має при підготовці фахівців з державного управління. Адже сучасні управлінці повинні вміти аналізувати технології розробки управлінських рішень, проектувати подальший розвиток цих рішень та всі можливі наслідки в результаті їх здійс-

нення, а також інформаційне забезпечення цих процесів, тобто володіти комплексними компетентностями, що актуальні в сучасному суспільстві, швидко змінюється. Тому компетентнісний підхід має бути покладений в основу підготовки фахівців освітньої галузі державного управління.

Оскільки компетентнісний підхід передбачає отримання результату — фахівця, який володітиме певними компетентностями, — тому необхідно виробити систему певних компетентностей, якими має володіти фахівець у галузі державного управління. Розроблення системи компетентностей у галузі державного управління є складною і багатоаспектною задачею, адже кінцевою метою підготовки має бути не тільки оволодіння необхідними знаннями з державного управління, але й саме розуміння структури, процесів, що відбуваються в державному управлінні, уміння швидко орієнтуватися в питаннях, що постають, знаходити найбільш оптимальні рішення, шляхи їх реалізації. При цьому також необхідно враховувати, що компетентнісний підхід у навчанні дорослих дозволяє здійснити оптимальний вибір форм та методик навчання з урахуванням індивідуальних можливостей дорослих, реалізувати послідовне моделювання, побудувати систему дій, націлену на отримання очікуваного результату.

ВИСНОВКИ

Отже, враховуючи вищезазначене, для якісної підготовки фахівців з державного управління необхідно:

1. Упровадження компетентнісного підходу до підготовки фахівців з державного управління для отримання конкретного результату.

2. Упорядкування кваліфікаційних вимог, компетентній відповідно до посад державної служби, місцевого самоврядування, що є умовою розроблення ефективної системи компетентностей для галузі державного управління.

3. Виокремлення та систематизація компетентностей, які необхідно сформулювати у слухачів і які максимально охоплюватимуть ті вимоги, що висуваються для претендентів на посаду державного службовця або посадової особи місцевого самоврядування.

Враховуючи актуальність проблеми підготовки фахівців з державного управління на основі компетентнісного підходу в умовах євроінтеграції в Україні, подальші дослідження, що здійснюватимуться у цьому напрямі, є значущими і важливими.

Література:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В.Т.Бусел. — К.; Ірпін: ВТФ "Перун", 2005. — 1728 с.
2. Вишневський А., Хмельницька О. Застосування моделі та профілів ком-

петентності для управління персоналом в системі державної служби // Вісник державної служби України. — 2004. — № 4. — С. 38—44.

3. Дарманська І., Олуйко В. Становлення управлінця: погляд на проблему. — Матеріали симпозиуму за міжнародною участю: "Проблеми й тенденції розвитку галузі науки "Державне управління" в Україні: від теорії до практики" / Вид. НАДУ. — 2007. — С. 57—60.

4. Демедишина Н.І. Підвищення кваліфікації як ефективна форма вдосконалення комунікативної компетентності державного службовця // Держава та регіони: Державне управління. — 2008. — № 1. — С. 69—74.

5. Державне управління та державна служба: словник-довідник / Уклад. О.Ю.Оболонський. — К.: КНЕУ, 2005. — 480 с.

6. Кущнірова Г. Види та рівні професійної компетентності муніципальних службовців // Вісник НАДУ. — 2007. — № 4. — С. 79—84.

7. Слюсаренко О. Структура та компонентний склад, показники і критерії оцінювання професійної компетентності державного службовця як основи його кар'єрного розвитку // Вісник НАДУ. — 2006. — № 2. — С. 123—132.

8. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=197124&cat_id=34595

9. Андреева А.Н. Компетентно-орієнтований підхід в обученні взрослых // Вестник ТИСБИ. — 2007. — № 4 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2007/issue4/Edu1.html>

10. Архипова Н., Седова О. Подготовка государственных служащих в Российском гуманитарном университете [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.rusnauka.com/2_SND_2007/Gosupravlenie/19022.doc.htm

11. Болонський процес 2020 — Європейський простір вищої освіти у новому десятиріччі. Комюніке конференції Європейських міністрів, відповідальних за вищу освіту, Льовен і Лувен-ла-Ньов, 28—29 квітня 2009 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.mon.gov.ua/education/higher/bolpr/komunike_2009_ukr.doc

12. Гогіна Л.М. Компетентності та компетентності в державній службі України: до проблеми понятійного апарату [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Dutp/2007-2/txts/08glmpa.htm14>

13. Могенс Б. Рамка кваліфікацій Європейського Пространства Вищого образования [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/Source/Minconf06_BERG_RU.ppt

14. Шаронова С.А. Компетентно-сний підхід и стандарты в образовании (сравнительный анализ стран ЕС и России) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ecsocman.edu.ru/images/pubs/2008/10/31/0000325041/sharounova.pdf>

15. Tuning Educational Structures in Europe. Lifelong Learning Programme [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.tuning.unideusto.org>

Стаття надійшла до редакції 12.10.2009 р.