

Хриков Є. М. Моделювання загальних компетентностей державних службовців/ Є.М.Хриков // Матеріали III міжнародної науково-практичної конференції «Сталий розвиток територій: проблеми та шляхи вирішення» - Дніпропетровськ, 2012 р. – С. 231 – 234.

**Є.М.Хриков**

### **Моделювання загальних компетентностей державних службовців**

Суспільні науки виокремлюють майже 1500 особистих якостей людини. Для ефективної діяльності державному службовцю необхідні знання та численні вміння та навички. У зв'язку з цим виникає проблема – як усі ці численні структурні компоненти особистості мають бути представлені в профілі посади державного службовця. Для вирішення цієї проблеми існує два шляхи: 1) визначення значної кількості компетентностей, які охоплюють всі складові діяльності державного службовця; 2) визначення тільки ключових компетентностей. Перший шлях значно ускладнює вирішення комплексу завдань, пов'язаних з використанням профілів посад для відбору, оцінки, підвищення кваліфікації, просування по службі державних службовців.

Світовий досвід свідчить про те, що більшість країн виокремлює тільки головні компетентності (зазвичай – 4 – 6). Так, наприклад, виокремлюють тільки чотири компетентності лідерства для керівної ланки державного управління. Певним винятком із цього правила є Франція. Французькі фахівці виокремлюють 11 компетентностей, частина яких є локальними: уміння вести переговори, уміння оцінювати діяльність.

Для теоретичної обґрунтування переліку компетентностей важливою є проблема їх понятійного визначення, на що звертають увагу вітчизняні науковці [1;2]. Можливими варіантами можуть бути поняття «головні компетентності», «провідні компетентності» або «ключові компетентності». Частіше за все науковці та практичні працівники використовують поняття «ключові компетентності». Але найбільш вдало, на наш погляд, для характеристики таких компетентностей доцільно використовувати ще і поняття «стрижневі компетентності».

Стрижневих компетентностей не може бути багато, їх сформованість обумовлює ефективність діяльності державного службовця, навколо цих компетентностей формуються всі інші, цим компетенціям притаманна самоорганізуюча, синергетична роль, їх наявність виконує функцію пускового механізму формування всіх інших компетентностей.

Важливою проблемою є визначення понять, за допомогою яких можна описати компетенцію. На наш погляд, більш повно відбивають сутнісні характеристики цього явища поняття «спроможність» та «здатність».

У зв'язку з тим, що діяльність державних службовців має різне змістовне спрямування, то моделі профілів посад повинні відбивати ці особливості. Зробити це можливо за допомогою понять «загальні для всіх державних службовців компетентності» та «специфічні компетентності», які відбивають особливості змісту професійної діяльності. Якщо загальних для всіх державних службовців стрижневих компетентностей буде 3 – 4 та специфічних стрижневих компетентностей буде 3 - 4, то загальна кількість компетентностей у профілі посади буде складати 6 – 8, що відповідає досвіду інших країн.

Реалізація завдання оцінки діяльності та підвищення кваліфікації державних службовців вимагає введення поняття «компетентності зони актуального розвитку». За результатами щорічної оцінки діяльності державних службовців необхідно буде визначити недостатньо сформовані компетентності, які можуть бути із групи загальних та групи специфічних стрижневих компетентностей. Разом вони і складуть групу компетентностей зони актуального розвитку. Виокремлення таких компетентностей підвищить значущість щорічної оцінки діяльності державних службовців, дозволить сформувати конкретні рекомендації та стане основою для організації самоосвіти та підвищення їх кваліфікації.

З метою визначення структури стрижневих компетентностей, загальних для всіх державних службовців незалежно від посади, нами було проведено дослідження. На першому етапі цього дослідження було вивчено досвід визначення компетентностей у розвинених країнах світу. Це дозволило сформувати модельний перелік компетентностей державних службовців. На другому етапі експертній групі (науковцям у галузі державного управління та досвідченим державним службовцям) було запропоновано із сформованого модельного переліку виокремити 7 найбільш значущих компетентностей, загальних для всіх державних службовців. На цьому етапі за участю експертів були визначені показники для оцінки рівня сформованості кожної компетентності. На третьому етапі було проведено опитування державних службовців - представників різних структурних підрозділів органів виконавчої влади, під час якого їм було запропоновано проранжувати запропоновані переліки компетентностей. У результаті дослідження було отримано наступну модель компетентностей, загальних для всіх державних службовців незалежно від їх посади.

**Спроможність до забезпечення результативної роботи, показниками якої є:** чітке усвідомлення мети та поточних завдань своєї діяльності; наполегливість, енергійність, працездатність; самоорганізація; стійкість перед труднощами; орієнтація на зовнішнього та внутрішнього клієнта; наявність необхідних для ефективної діяльності знань та вмінь.

Дана компетенція, на думку державних службовців, є найважливішою, вона отримала 2 бали.

**Спроможність до етичної поведінки, показниками якої є:** позитивне ставлення до інших, до себе, до праці, до держави; наявність моральних знань; доброчесність, щирість; дотримання загальних правил поведінки державних службовців; недопущення конфлікту інтересів. Дана компетенція за результатами опитування щодо рівня значущості посіла друге місце з балом 3,8.

Три наступні компетентності у ході опитування отримали по 4,2 бали.

**Здатність до постійного саморозвитку, показниками якої є:** прагнення вдосконалювати свою діяльність; знання свої сильних та слабких сторін; об'єктивність самооцінки; активність у самоосвіті та підвищенні кваліфікації.

**Аналітичне мислення, показниками якого є:** уміння встановлювати зв'язок минулого, наявного та майбутнього; критичне мислення; наявність обґрунтованої особистої позиції; уміння аналізувати документи; уміння розробляти програми розвитку; бачення напрямків розвитку підрозділу.

**Здатність до роботи в команді, показниками якої є:** повага до колег; уміння домовлятися; орієнтація на співпрацю та допомогу; уміння виконувати різні функції в команді; внесок у загальні результати роботи; уміння ділитися результатами.

Компетенція «**Здатність до ефективної комунікації**», показниками якої є: культура спілкування; знання державної мови; володіння основами конфліктології; володіння основами інформаційних технологій, отримала в ході опитування 4,3 бали. Тобто, на думку експертів, за рівнем значущості вона не принципово відрізняється від попередніх трьох.

**Здатність до використання інформаційних технологій, показниками якої є:** уміння знаходити необхідну інформацію; уміння використовувати мережеві сервіси; забезпечення інформаційної безпеки; уміння створювати необхідні документи. Дана компетенція отримала в ході опитування 4,6 бали й посіла останнє місце у переліку компетентностей. За результатами додаткових уточнюючих бесід з державними службовцями було встановлено, що, на думку респондентів, ця компетенція сформована у більшості працівників, тому вони не вважають її настільки значущою, як попередні.

Наступним актуальним науковим завданням є обґрунтування методологічних підходів до визначення специфічних компетентностей державних службовців.

#### Список використаної літератури

1. Гогіна Л.М. Компетентності та компетентності в державній службі України: до проблеми понятійного апарату [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.academy.gov.ua/ej/ej6/txts/08glmppa.htm>
2. Кукуля А. Запровадження компетентнісного підходу до управління персоналом на державній службі [Електронний ресурс] – Режим доступу :

<http://www.center.gov.ua/upravlinnya-personalom/zaprovdzhennya-kompetentnisnogo-pidhodu-do-upravlinnya-personalom-na-derzhavniy-sluzhbi.html>