

свідчать і про те, що внутрішній стан органів влади перебуває у критичному стані, коли порядність керівників є не нормою, а нагальною потребою, вимогою, бажанням.

Психологи вважають, що завжди існує можливість компенсації будь-якої професійно значущої якості чи властивості за рахунок інших властивостей або розвитку відповідних знань, умінь і навичок. Цю компенсаційну діяльність людина може здійснювати як самостійно, так і в ході професійної підготовки і перепідготовки. Керівник має і додаткову можливість заповнити ті чи інші власні якості шляхом формування відповідної робочої групи, команди.

IV. Висновки

За результатами проведеного дослідження з'ясовано таке.

Головною вимогою до сучасного керівника є його професіоналізм. Професійні вимоги до керівників мають бути прописані у відповідних нормативно-правових актах та не мають порушуватись при призначенні на посади.

Уміння, які мають бути притаманні сучасному керівнику, прямо залежать від його

розумових здібностей, що повинні відповідати можливостям вирішення складних управлінських завдань.

Розробка та впровадження стандартів управлінської діяльності дадуть змогу уникнути залежності від суб'єктивних підходів керівництва в управлінні.

Існує нагальна необхідність спеціального навчання керівників з питань соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності.

За відсутності будь-якої професійно значущої якості або властивості керівник має можливість компенсації за рахунок інших властивостей або розвитку відповідних знань, умінь і навичок.

Література

1. Загальні правила поведінки державного службовця // Наказ Голодержслужби України від 23.10.2000 р. № 58 : зареєстрований у Міністерстві юстиції України від 07.11.2000 р. за № 783/5004.
2. Цветков В.В. Дисциплина и ответственность в аппарате государственного управления / В.В. Цветков, А.И. Щербак. – К., 1985. – 152 с.

УДК 65.0 0(075.8)

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Сидоренко Н.С.

аспірант Донецького регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України

Annotation

The article substantiates the possibility of considering the professional culture of a public servant as defined competencies.

Анотація

У статті обґрунтовано можливість розгляду професійної культури державного службовця як певної компетентності.

Ключові слова

Професійна культура державного службовця, професійна компетентність, компетентнісний підхід, професіоналізм.

I. Вступ

Проблема формування високого рівня професійної культури державних службовців вимагає вироблення нових підходів у її структуризації, щоб її вимоги мали системний характер і були зрозумілими для самих працівників державних органів. Таку можливість надає компетентнісний підхід, який у цьому випадку означає розробку вимог до професійної культури персоналу як певної компетентності, що включає конкретні знання, уміння й навички.

Професійну культуру державних службовців активно досліджують В. Бакуменко, Т. Бутирська, Т. Василевська, І. Гречкосій, Н. Дармограй, Л. Клімова, О. Крутій, Л. Нестеренко, Н. Нижник, М. Нинюк, О. Оболенський, В. Рубцов, М. Рудакевич, М. Пірен, Т. Чмут, Ю. Ясенчук, Ю. Ястремський, та ін. У працях цих науковців здійснено аналіз професійної культури державного управління, державних органів, державних службовців, який дає змогу розробити структуру професійної культури персоналу державної служби. Широкий спектр питань, пов'язаних з компетенціями та компетентностями, моделюванням компетенцій державних службовців, досліджений І. Дроботом, Т. Гречко, Н. Липовською, Н. Нижник, А. Почтовюком, В. Сороко, О. Слюсаренко, Т. Філіповою, С. Хаджирадєвою, І. Шпекторенком та ін. На рівні елементів професіоналізму, якими є компетентність та професійна культура, між останніми спостерігається взаємний зв'язок, що не відображено на достатньому науковому рівні у сучасних наукових розробках з проблеми професіоналізації кадрів.

II. Постановка завдання

Мета статті – науково-теоретичне обґрунтування можливості застосування компетентнісного підходу для визначення норм (стандартів) професійної культури кадрів державної служби. Завдання статті: доведення взаємного зв'язку професійної компетентності персоналу з його професійною культурою на рівні їх структур; аналіз можливості оцінювання професійної культури державних службовців на підставі запропонованих компетентностей, згідно зі структурою професійної культури персоналу державного управління.

III. Результати

Західні дослідники культури організації ("організаційної культури") вказують на те, що успішна парадигма організаційної культури має враховувати її нестійкість, щоб вона могла гарантувати та забезпечити інноваційну відповідь на нові вимоги клієнтів або державного устрою [12, с. 154]. І це є справедливим зауваженням, оскільки особиста культура, культура людини багато в чому визначає ефективність її подальшої професіоналізації та ефективності професійної діяльності та розвитку на державній службі. Індивідуальний трудовий потенціал працівника виявляється у різних видах його компетентності, котрі можна використовувати як критерії оцінювання рівня його професійно-посадової підготовки. Переліки компетентностей службовця, які часто наводяться у науковій літературі, досить масивні, дослідниками пропонується чимало видів їх класифікації, зроблених за різними критеріями, а то й без них. Підкреслимо, що чимало моделей компетентностей мають тісний зв'язок з професійними знаннями, уміннями і навичками, які стосуються змісту професійної культури працівника. Наприклад, на емпатію як на складову успішного управлінця, як вияв професійної культури, вказує російський дослідник О. Вязігін. З його позиції, емпатія як якість людини, має компетентнісний зміст як уміння або навичка, яка органічно входить до складу системного розуміння професійної діяльності, основу якого становлять знання [1, с. 30]. С. Шекшня називає компетенції особистісними характеристиками людини, її здатністю до виконання тих чи інших функцій, *типів поведінки* (курсив наш. – Н.С.) і соціальних ролей, ... уміння працювати в групі, наполегливість, оригінальність мислення [10, с. 110].

Компетентність – рівень відповідності вимогам професії; визначається як поєднання психічних якостей (наприклад, емоційної стійкості), що дає змогу діяти самостійно та відповідально (компетентність дії), як володіння людиною здатністю та умінням виконувати визначені трудові функції (компетенції) на основі раціонального викорис-

тання знань, умінь, навичок, а то й досвіду. Дослідниками розроблено чимало ключових, базових, спеціальних та інших видів компетентностей.

Окрім переліків, моделей, шаблонів компетенцій, професійних знань, умінь і навичок, зробимо аналіз класифікацій професійної компетентності, які пропонують вчені. Підкреслимо, що вони, як і ті, що не увійшли до предмета нашого аналізу, вказують на структурований вплив елементів структури професійної культури державного службовця (певних видів культур або субкультур) на структуру компетентності у вигляді знань, умінь і навичок.

Ми пропонуємо професійну культуру пов'язувати з рівнем розвитку професійної компетентності, оскільки остання передбачає відповідний рівень знань, умінь і навичок, якими керується людина у своїй повсякденній поведінці, які впливають на її сприйняття як себе ("Я-стан", "Я-концепція") серед тих, хто оточує, так і навколишніх людей. Наприклад, І. Шпекторенко встановив зв'язок професійної культури державного службовця з його здібностями/здатностями, професійно важливими якостями, професійною компетентністю (знаннями, уміннями, навичками), професіоналізмом і професійною мобільністю кадрів. Причому на рівень сформованості професійної культури, як і професійної мобільності персоналу в цілому, впливають ціннісно-орієнтаційні якості персоналу: професійні наміри, поклики, інтереси (професійна спрямованість особи загалом), професійна працездатність [11].

Г. Десслер наводить три види компетентності. Окрім аналітичної та міжособистісної, він виділяє *емоційну*, як здатність знаходити стимул в емоційних і міжособистісних кризах, замість того, щоб пригнічуватися ними, здатність витримувати високу відповідальність без того, аби бути нею паралізованим) [2, с. 231]. Ф. Хміль залежно від сфери застосування розрізняє інші види компетентності особистості: *функціональну, інтелектуальну, ситуативну*.

Соціальна компетентність передбачає наявність у працівника комунікативних та інтеграційних здібностей, уміння підтримувати відносини з іншими, впливати на них, сприймати та адекватно реагувати на думку інших, формувати стосовно них певне ставлення тощо [9, с. 73]. Соціальна компетентність, на думку інших авторів, – це уміння працювати в колективі, підтримувати комунікаційні зв'язки з керівниками, співробітниками свого рівня, підлеглими. У свою чергу, професіоналізм передбачає не тільки наявність знань, а й уміння ними користуватися [6, с. 209]. Соціальна компетентність відображає відносини між людьми у процесі трудової діяльності і характеризує вміння

спеціаліста працювати у команді, колективі, ефективно взаємодіяти з іншими співробітниками: колегами, керівниками, підлеглими, клієнтами заради досягнення поставлених цілей. Вона коріниться у комунікативних здатностях робітника і виявляється у культурі ділового спілкування [3, с. 240].

Системний характер професійної компетентності, її зв'язок з професійною культурою державного службовця доводить дослідження С. Ківалова та Л. Білої. До професійної компетентності ці автори зараховують, окрім професійних знань, умінь і навичок, інші професійно важливі якості кадрів: оперативність мислення, працездатність та витривалість, відповідальність здатність до накопичення, поновлення і творчого застосування професійного досвіду й інших якостей, ще й здатність до лідерства – володіння здібностями позитивного впливу на людей, наявність якостей лідерства [5, с. 222–223]. Відповідальність разом зі здібностями позитивного впливу на людей можна віднести до змісту структури професійної культури кадрів.

Підготовленість сучасного спеціаліста характеризує *методична, часова компетентність (тайм-менеджмент)*. Окрім посадової компетенції, науковці часто виділяють *організаційну та індивідуальну*. Індивідуальна компетенція розглядається як трифакторна модель, основними змінними якої є: знання – результат отриманої освіти та підвищення кваліфікації; навички – результат досвіду роботи і навчання; способи спілкування і взаємодія у групі – психологічні особливості особистості, що закріпилися індивідуально; поведінкові аспекти, котрі впливають на ефективність роботи та ін. Отже, існує кілька факторів компетентності, котрі отримані в результаті аналізу ключових аспектів поведінки. Безумовно, слід розрізняти загальні і специфічні компетенції (компетентності).

Інші дослідники основними компонентами професійної компетенції/компетентності виділяють: соціально-правову компетентність; спеціальну компетентність, персональну, екстремальну компетентності, автокомпетентність.

В. Сороко виділяє *політичну та правову (юридичну) компетентності*. Остання, на його думку, стосується основних галузей сучасного права та ґрунтується на *навичках* (курсів наш. – Н.С.) її практичного застосування у різних сферах діяльності з урахуванням динаміки, тенденцій розвитку, механізмів зміни та вдосконалення чинного законодавства [8, с. 72]. Отже, у цих видах компетентності спостерігається їх зв'язок з на-

вичками політичної та правової культури, а відтак – з відповідними знаннями. *Економічна компетентність* пов'язується нами з економічною культурою державних службовців, яка входить до структури їх професійної культури. *Соціологічну компетентність* В. Сороко пов'язує з усвідомленням державними службовцями концепції соціальної структури сучасного суспільства, її динаміки та впливу на політичні та соціально-економічні процеси. Незважаючи на те, що вказаний рівень соціологічної компетентності потрібен обмеженій кількості спеціалістів на державній службі і вимагає не лише відповідних знань, умінь або навичок, а й володіння певним видом культури – соціальною. Аналогічно *психолого-педагогічна компетентність* співвідноситься з психолого-педагогічною культурою, а управлінська – з управлінською культурою (або культурою управління).

Російський учений П. Киричок виділяє *культурну компетентність* державного службовця як його додаткову до професійної компетентності "підготовленість у певному виді діяльності, яка дає змогу знайти додаткові ресурси її оптимізації навіть у форс-мажорних ситуаціях антикризового управління..." [4, с. 62]. Цей вид компетентності, на його думку, включає насамперед три складові: духовності, освіченості, вихованості – а також її інформаційну складову [4, с. 64]. З нашої позиції, наведена точка зору на культурну компетентність демонструє її зв'язок з професійною компетентністю, а також з інформаційною культурою (компетентністю) і виражається, на думку П. Киричка, у трьох наведених нами вище особистісних якостях.

Як інтегральний показник професійну компетентність розглядає О. Слюсаренко. Вона підкреслює, що стосовно компетентності в професійній діяльності з державного управління теоретики емпірики і практики виділяють такі компоненти: "знання", "уміння", "навички", "законослухняність", "ретельність", "відповідальність", "активність", "ініціативність", "дисциплінованість", "комунікабельність", "порядність", "моральність", "чесність", "доброзичливість" та інші якості [7, с. 125]. У вказаному переліку не важко віднайти професійно важливі якості, характерні для професійної культури державного службовця, які мають компетентнісний характер.

У результаті проведеного дослідження нами виявлено співвідношення певних видів культур, які в цілому становлять професійну культуру державного службовця з відповідними компетентностями (див. табл.).

Таблиця

Відповідність компетентностей персоналу елементам професійної культури державних службовців

Держава та регіони

№ з/п	Компетентність	Вид культури (субкультури), що входить до структури професійної культури державного службовця
1	Управлінська, адміністративна, професійна	Культура державно-управлінських цінностей демократичного суспільства, культура державного управління, культура державно-управлінської діяльності, культура владно-управлінської діяльності, адміністративна культура влади, культура праці, ділова культура, культура робочого місця, трудова поведінка
2	Політична, управлінська	Політико-управлінська культура
3	Правова	Правова культура
4	Політична, правова	Політико-правова культура
5	Соціальна	Соціальна культура
6	Аналітична, інтелектуальна, професійна	Культура професійного мислення
7	Соціальна, професійна, комунікативна, психолого-педагогічна, професійно-педагогічна, управлінсько-комунікативна, регулятивно-емоційна, міжособистісна	Комунікативна культура, культура мови (мовлення), культура спілкування (у т. ч. в поєднанні з моральною та психологічною); моральна культура спілкування, культура творчого спілкування; етична культура спілкування, культура відносин Моральна культура, морально-етична культура, етична культура
8	Естетична	Естетична культура
9	Економічна	Економічна культура
10	Інвестиційна	Інвестиційна культура
11	Інноваційна	Інноваційна культура
12	Педагогічна, психолого-педагогічна	Педагогічна, психолого-педагогічна культура
13	Інформаційна	Інформаційна, інформаційно-аналітична культура

Підкреслимо, що важливою особливістю професіонала є здатність використовувати та застосовувати власні знання, уміння, навички та узагальнювати їх, тобто бути професійно компетентним, мати не лише аналітичні, а й інтелектуальні здібності.

IV. Висновки

Таким чином, актуальним для дослідження професійної компетентності як структурованого феномену, який формується під впливом структури професійної культури державного службовця, є аналіз карт, “профільів” ключових компетентностей, розроблених науковцями. Наведені результати роботи дослідників, які працюють у галузі менеджменту персоналу, управління кадрами державної служби ще раз доводять про системність поняття “професійна компетентність”, про те, що її зміст можна традиційно виокремлювати як через знання, уміння, навички, так і з урахуванням вимог до професійної культури державного службовця, вказуючи на залежність рівня їх досягнення від професійного досвіду. У цьому полягає компетентісний зміст професійної культури персоналу. Проаналізований нами комплекс компетентностей (компетенцій) державних службовців, який зроблено з використанням системної та структурної методології, вказує на залежність певних видів компетентності від певних видів культур (субкультур), що входять до структури професійної культури державних службовців. Конкретна конфігурація (зміст) цієї структури залежатиме від місії, функцій, завдань конкретного державного органу (центрального, регіонального, муніципального, місцевого рівнів), може мати загальну та спеціальну частину (зміст). Використання компетентісного підходу в оцінюванні професійної культури має значно вдосконалити систему оцінювання персоналу державних органів, зробивши її системною, комплексною. Пер-

спективами подальших досліджень є розробка конкретних методів управління професійною культурою кадрів на основі “управління за компетенціями”, які довели свою ефективність у бізнес-управлінні.

Література

1. Вязигин А.В. Оценка персонала высшего и среднего звена / А.В. Вязигин. – М. : Вершина, 2006. – 256 с.
2. Десслер Г. Управление персоналом : пер. с англ. / Г. Десслер. – М. : БИНОМ, 1997. – 432 с.
3. Зайцева Т.В. Управление персоналом : учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2006. – 336 с.
4. Киричек П. Культуры никогда не бывает в избытке... / П. Киричек // Гос. служба. – 2009. – № 1. – С. 61–71.
5. Ківалов С.В. Державна служба в Україні: підручник / С.В. Ківалов, Л.Р. Біла. – О. : Юрид. літ-ра, 2003. – 368 с.
6. Корпоративна культура : навч. посіб. / Г.Л. Хаєт, О.Л. Єськов, Л.Г. Хаєт та ін. – К. : Центр навч. літ-ри, 2003. – 403 с.
7. Слюсаренко О. Структура та компонентний склад, показники і критерії оцінювання професійної компетентності державного службовця як основи його кар’єрного розвитку / О. Слюсаренко // Вісник НАДУ. – 2006. – № 2. – С. 123–132.
8. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців / В. Сороко // Вісник державної служби України. – 2003. – № 1. – С. 65–75.
9. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник / Ф.І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
10. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации : учеб.-практ. пособ. / С.В. Шекшня. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Интел-Синтез, 2000. – 368 с.

11. Шпекторенко І.В. Професійна мобільність державного службовця : монографія / І.В. Шпекторенко. – Д. : Моноліт, 2009. – 242 с.

12. Keil L.D. Managing Chaos and Complexity in Government: a new paradigm for managing change, innovation, and organizational renewal / L.D. Keil. – 1-st ed. – USA : Jossey-Bass Publishers, 1994. – 246 p.

УДК 351.858:172.4

ДЕРЖАВНА ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА: КОНЦЕПТУАЛЬНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Степанов В.Ю.

кандидат технічних наук, доцент
Харківська державна академія культури

Annotation

Questions of forming of informative political space, roles and places of the state in this process and also importance of valued-ideological component in its informative policy are considered.

Анотація

Розглянуто питання формування інформаційного політичного простору, ролі і місця держави в цьому процесі, а також значення ціннісно-ідеологічної компоненти в її інформаційній політиці.

Ключові слова

Державна інформаційна політика, зміни, розвиток, суспільство, ідеологія, інформаційний простір.

I. Вступ

Перше десятиліття XXI ст. проходить під знаком переходу промислово розвинутих країн на новий рівень соціально-економічного розвитку, пов'язаний з кардинальною зміною способів виробництва і формуванням нової структури суспільних відносин. На сьогодні в Україні здійснюються глибокі соціально-економічні та політичні перетворення з метою побудови правової демократичної держави з ринковою економікою, що не може бути успішно реалізоване без одночасної якісної зміни інформаційного середовища, переходу до інформаційно відкритого суспільства й інформаційно прозорої державної влади. Рівень розвитку інформаційного простору почав суттєво впливати на всі сторони нашого життя – політику, економіку, культуру. Тому державна влада, політичні об'єднання і наукова громадськість мають звернути увагу, насамперед, на проблеми вдосконалення концептуальних основ державної інформаційної політики, інформаційного законодавства України з урахуванням головних особливостей сучасного етапу розвитку державності. Це і зумовлює актуальність розгляду концептуальних питань державної інформаційної політики, яка суттєво впливатиме на якість і темпи переходу нашої країни на новий етап розвитку – глоба-

льне інформаційне, демократичне суспільство.

II. Постановка завдання

Метою статті є розгляд концептуальних напрямів державної інформаційної політики щодо питань удосконалення інфраструктури інформаційного простору країни з урахуванням розвитку системи масових інформаційних і політичних комунікацій з опорою на ідейно-концептуальну основу.

III. Результати

Побудова і розвиток єдиного інформаційного суспільства є надзвичайно важливим завданням для України [1]. Це пов'язано з відмінностями в культурних, духовних, національних та історичних традиціях народів, що живуть у нашій країні, значною диференціацією їх доходів і економічного стану. Нові соціально-економічні умови, що реально формуються в процесі реформ, і державні відносини обумовлюють необхідність адекватної зміни методів, форм і технологій державного управління. Методологічним підходом до реформування системи державного управління і вирішення проблеми інформаційної взаємодії між цивільним суспільством і владою має стати визначення конкретної стратегічної мети: формування влади демократичного типу, орієнтованої на суспільство як споживача її послуг.

Питання інформації та державного управління, взаємозв'язків держави та інформаційної сфери певною мірою розглядалися у різних аспектах філософами, теоретиками права, державознавцями, адміністративістами, економістами, соціологами. Особливо слід підкреслити внесок у розроблення цієї проблематики таких провідних учених, як: В. Авер'янов, Г. Атамчук, В. Афанасьєв, І. Бачило, Д. Белл, А. Берг, Ю. Битяк, М. Вертузаєв, О. Власюк, Є. Галантер, В. Глушков, П. Джонстон, Ф. Емері, В. Зуй, В. Іноземцев, Р. Калюжний, М. Кастеллс, Ю. Козлов, А. Коренєв, В. Малков, В. Машликін, В. Михалевич, Дж. Міллер, В.