

5. Конституційне право України. Академічний курс : підруч. : у 2 т. / за заг. ред. Ю. С. Шемшученка. – К., 2008. – Т. 2. – 800 с.
6. Конституционное (государственное) право зарубежных стран. Общая часть : учеб. для вузов / рук. авт. кол. и отв. ред. Б. А. Страшун. – 4/е изд., дораб. – М., 2005. – 896 с.
7. Куян І. До питання про публічність і суверенність державної влади / І. Куян // Право України. – 2009. – № 11. – С. 52–56.
8. Найбільше українці довіряють волонтерам та Збройним Силам, – Демініціативи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://reforms.censor.net.ua/n3046015>. – Назва з екрану.
9. Національний класифікатор України. Класифікатор професій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://hrliga.com/docs/327_KP.htm
10. Професія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vseslova.com.ua/word/Професія-86410u>. – Назва з екрану.
11. Червонюк В. И. Теория государства и права : учеб. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 704 с.
12. Ярмиш О. Н. Державне будівництво та місцеве самоврядування в Україні : підручник / О. Н. Ярмиш, В. О. Серьогін / за заг. ред. Ю. М. Тодики. – Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2002. – 672 с.

Зінчина О. Б., канд. соціол. наук, доц.,
Працибуда М. В., студент,
факультет Менеджменту,

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова, Україна*

ПОЛІТИЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОГО ПОЛІТИКА

У сучасних умовах суспільний розвиток висуває певні вимоги до професійних політиків та державних службовців. Відкритість, прозорість, швидкість розповсюдження інформації демократизація суспільства вимагають від них не тільки мати знання, а й володіти певними навичками. У цьому аспекті актуальним стає компетентнісний підхід, який застосовується як для підготовки державних службовців у контексті формування певних компетенцій, так і для з'ясування відповідності професійних політиків тим посадам, які вони займають або на які претендують. Це відповідає сучасним вимогам суспільства та функціонування системи публічної влади.

Сучасні науковці дуже активно досліджують компетентнісний підхід у навчальному процесі дорослих людей. Так, загальним питанням формування компетенцій у присвячено роботи В. Лугового, Ж. Таланової, О. Слюсаренка, В. Кременя та ін. Дослідження проблем та завдань компетентнісного підходу знаходимо у працях В. Байденка, А. Бермуса, І. Зимньої, В. Козирьова, В. Краєвського, Н. Кузьміної, А. Маркової, О. Овчарука, О. Пометуна, Р. Уайта, А. Хуторського та інших. Питання компетентнісного підходу в навчанні державних службовців та посадових

осіб місцевого самоврядування досліджують Ю. Молчанова, М. Орлів, Л. Паращенко, Т. Лукіна, В. Солових, С. Яцик та ін.

Однозначності серед науковців щодо трактування понять «компетенція», «компетентність», на даний час, немає, відсутні й загальноприйняті дефініції цих термінів. Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичному аналізу понять «компетенція», «компетентність» присвячені роботи М. Головань, О. Грішнова, В. Калініна, О. Кучай, Н. Нагорної, В. Лозовецької, В. Плохій та інших.

Однак, не дивлячись на певну вивченість даної проблеми, серед науковців досі триває дискусія щодо визначення змісту й суті понять «компетенція», «компетентність», встановлення їх складових компонентів та взаємного співвідношення. Не зважаючи на вимоги наукової методології щодо термінологічної однозначності трактувань понять, у різних наукових працях дані поняття трактуються по-різному: в одних – розрізняються, в інших – ототожнюються. Деякі суттєві аспекти даного питання досі залишаються до кінця не розкритими, що і визначає необхідність подальшого дослідження цієї проблематики.

Отже, вихідним поняттям для нас є компетенція. Аналіз дефініцій цього поняття дозволяє виділити ключові слова, що характеризують феномен компетенції [3]:

- знання, досвід в тій або іншій галузі; особливий інформаційний ресурс індивіда, організації; досвід, знання і навички про спосіб організації і управління діяльністю для досягнення поставленої мети (тобто йдеться про метазнання, що управляють іншими знаннями);
- приналежність по праву, тобто коло питань, в яких дана особа володіє пізнаннями, досвідом, що дозволяє судити про що-небудь;
- коло повноважень, наданих законом, статутом або іншим актом конкретному органу або посадовцю;
- це предметна галузь, в якій індивід добре обізнаний і в якій він виявляє готовність до виконання діяльності;
- інтегрована сукупність характеристик (знання, уміння, навички, здібності, мотиви, переконання, цінності), що забезпечує виконання професійної діяльності на високому рівні і досягнення певного результату.

Таким чином, сутність визначення компетенції у тлумаченні різними дослідниками розкривається через поняття «знання», «уміння», «навички», «отриманий досвід» і здібності, які надбано і розвинуто завдяки навчанню. Також «компетенція» ототожнюється з колом питань, в яких людина добре обізнана.

Як бачимо, в одних означеннях компетенції акцент зроблено на зовнішніх діях, в інших – на внутрішні особливості особи; знання, позначені як передумова умінь; деякі означення компетенції включають систему цінностей і ставлень.

На нашу думку, слід розрізняти поняття «компетенція» і «компетентність», оскільки компетентність, на відміну від компетенції (що

містить в собі ключові поняття «знання», «уміння» та «навички» та ін.), які передбачають дію людини за стандартною ситуацією, має в собі елемент готовності до ситуації через особистісну характеристику людини, через перехід від якості знання до якості діяльності, яка може бути нестандартною. І тому за своєю суттю поняття «компетентність» є значно ширшим від поняття «компетенція».

Компетенція визначається певною організацією, установою, державою як наперед задана вимога до знань, умінь, навичок, якими повинна володіти особистість, для успішної діяльності в межах тієї сфери, де ця діяльність буде здійснюватися. Компетентність, в свою чергу, є надбанням самої особистості, і визначає якісний рівень, засвоєння в наслідок навчання, знань, умінь навичок та здатності застосувати їх, на основі власного досвіду, в процесі здійснення певної діяльності. Компетенція пов'язана з певним видом діяльності, тоді як компетентність – з особистістю, з її внутрішніми якостями та здібностями. Компетенція «напрямую» пов'язана з компетентністю, оскільки конкретно окреслює те наперед задане коло питань і в тій сфері діяльності, з якими повинна бути добре обізнана, т. т. компетентна, особистість. Іншими словами, компетенція є певним, заздалегідь визначеним, набором знань, умінь, навичок, а компетентність – якісною характеристикою їх засвоєння, що проявляється в процесі практичної діяльності [4].

Ми розділяємо думку, що компетентність є результатом набуття компетенцій. Компетентність також визначається як набута інтегрована здатність особистості, яка складається із знань, досвіду, цінностей і ставлення, що можуть цілісно реалізовуватися на практиці. Компетентність має складовий елемент готовності до виконання поставленої задачі, а також включає в себе елементи особистісних характеристик людини (мобільності, ініціативності тощо).

Одним із смислів поняття компетентності є характеристика особистісних якостей людини, володіння компетенцією. Отже, компетенція – це певна норма, досягнення якої може свідчити про можливість правильного вирішення якого-небудь завдання, а компетентність – це оцінка досягнення (або недосягнення) цієї норми. Компетентність виступає як якість, характеристика особи, яка дозволяє їй (або навіть дає право) вирішувати певні завдання, виносити рішення, судження у певній галузі. Основою цієї якості є знання, обізнаність, досвід соціально-професійної діяльності людини. Цим самим підкреслюється інтегративний характер поняття «компетентність».

Поняття «компетентності» є значно ширшим, ніж традиційна і зрозуміла тріада «знання-уміння-навички», і передбачає здатність фахівця використовувати в конкретній ситуації здобуті знання, набуті уміння, навчальний і життєвий досвід, оволодіння методами пошуку необхідної інформації, уміння її аналізувати, бачити проблеми і способи їх вирішення,

самоефективність, а також розуміння необхідності навчатися впродовж усього життя [1].

Ще одним близьким до компетентності поняттям є професіоналізм як сукупність особистісних характеристик людини, необхідних для успішного виконання праці (так званий, «нормативний професіоналізм»). «Реальний професіоналізм» відбиває факт володіння людиною необхідним нормативним набором психічних якостей, коли професіоналізм стає внутрішньою характеристикою особистості.

В науці виділяють такі рівні професіоналізму:

- допрофесіоналізм – людина не володіє нормами і правилами професії, не досягає в праці творчих і високих результатів;
- професіоналізм – людина послідовно опановує якостями професіонала, тобто засвоює норми професії, досягає досить високих результатів у професійній діяльності, починає усвідомлювати себе в професії, самостверджуватися в ній, розвивати себе засобами професії;
- суперпрофесіоналізм – людина виходить за межі своєї професії і творчо збагачує її своїм особистим внеском;
- непрофесіоналізм, або псевдопрофесіоналізм, – людина зовні здійснює активну трудову діяльність, але в професійному становленні його маються деформації, які проявляються, зокрема, в тому, що він виконує неефективну, яка не відповідає нормам діяльність;
- послепрофесіоналізм – цього рівня професійної діяльності досягають люди, які дожили до пенсійного віку. На даному рівні людина може бути просто «професіоналом у минулому», а може виступати як консультант, наставник, який ділиться своїм професійним досвідом з молодими колегами [6].

Н. Волкова висловлює думку, що професійна компетентність, професіоналізм передбачають наявність професійних знань (суспільних, психолого-педагогічних, предметних, прикладних умінь та навичок). Особливостями професійних знань є їх комплексність, натхненність [2, с. 418].

Розглядаючи проблему професійної компетентності, А. Маркова визначає її характеристики:

- компетентність не ототожнюється з освіченістю людини;
- компетентність – це поєднання психічних якостей, які дають змогу діяти самостійно та відповідально;
- основою для висновків про компетентність людини є оцінка кінцевого результату діяльності;
- компетентність є характеристикою окремої людини і проявляється у результатах її діяльності [5].

Професійна компетентність являє собою сукупність знань, вмінь, навичок, способів діяльності, професійно важливих психологічних якостей, необхідних фахівцю для здійснення ефективною професійною діяльності. Вона є результатом підготовленості фахівця, якісною характеристикою

володіння професійною діяльністю і передбачає усвідомленого прагнення особистості до даної діяльності.

Виділяють наступні види професійної компетентності:

- спеціальна компетентність: високий рівень володіння професійною діяльністю, здатність проектувати свій професійний розвиток;
- соціальна компетентність: володіння прийомами професійного спілкування, співробітництва, що дозволяють успішно виконувати спільну діяльність, відповідальність за результати своєї професійної праці;
- особистісна компетентність: володіння прийомами самовираження й саморозвитку, засобами протидії професійної деформації особистості;
- індивідуальна компетентність: володіння прийомами самореалізації й розвитку особистості в рамках професії, уміння раціонально організувати свою працю – без перевантажень, хронічної втоми, вікового зниження продуктивності.

Проте поняття професіоналізму та компетентності не є тотожними. Зважаючи на певні теоретичні та практичні неузгодженості, необхідно відзначити, що професіоналізм являє собою набуту особистістю якість, що відповідає професійним вимогам, тоді як компетентність – це ступінь вияву властивого для людини професійного досвіду в рамках повноважень конкретної посади. Компетентність – це вищий ступінь розвитку професіоналізму [7].

Спеціалісти вважають, що до найбільш суттєвих особистісних якостей, необхідних для формування професійної компетентності, можна віднести такі:

– *психофізіологічні* (вроджені) якості, що сприяють досягненню професійної компетентності фахівця:

- екстравертність спеціаліста (тобто спрямованість психологічних процесів на навколишній світ), комунікабельність, вміння спілкуватися із людьми;
- працелюбність, вміння та бажання працювати;
- висока соціальна адаптивність, вміння швидко пристосовуватися до вимог соціального оточення;
- висока психологічна мобільність, здатність швидко перебудовувати власну діяльність відповідно до зміни умов її виконання;
- лідерські якості (залежать від типу нервової системи та темпераменту);
- сміливість і рішучість, готовність до прийняття рішень (ці якості також мають вроджену природу);

– *соціально-психологічні* (виховані) якості, необхідні для досягнення професійної компетентності:

- висока моральність, чесність, правдивість, щирість і чемність у спілкуванні з іншими людьми;
- ініціативність, активне ставлення до професійних обов'язків та до виконуваної роботи;

- вміння володіти собою, моделювати власну поведінку, адаптувати її до вимог соціального середовища;
- усвідомлення власних психологічних вад та знання способів їх подолання;
- вміння узгоджувати свої дії та інтереси з діями інших людей, враховувати інтереси оточення;
- толерантність, здатність урахувувати думку інших людей, готовність до компромісу, тобто вміння поступатися часткою власних інтересів заради збереження соціально-психологічного спокою в колективі;
- дисциплінованість;
- соціально-політичні (громадянські) якості спеціаліста:
- ідентифікація власних цінностей із цінностями суспільства;
- мотивація діяльності, підпорядкована соціальним вимогам;
- особистісна готовність до виконання завдань;
- готовність до взаємодії з іншими людьми;
- узгодження власних інтересів з інтересами суспільства;
- почуття громадянської відповідальності за результати своєї діяльності [1].

Застосовувавши компетентнісний підхід до професійних політиків, ми дійшли висновку, що політична компетентність – володіння широким, сучасним комплексом знань про політику, умінням їх застосовувати на практиці в політичному житті суспільства. Політична компетентність складається з сукупних політичних знань, накопиченого політичного досвіду, володіння політичними технологіями, що веде до зростання авторитету носія цього знання та вміння, в силу чого, він виступає і як авторитетно-компетентна особа.

Для створення цього портрету скористаємося елементами моделювання професіоналізму політиків на засадах компетентнісного підходу, запропонованого Л. Штикою [9].

1. Розгляд професіоналізму в контексті інтегрування людини у професійну діяльність, професійне становлення особистості, що дає можливість адекватно визначати вимоги та кваліфікаційні критерії на різних етапах індивідуальної професіоналізації.

2. Професіоналізм політиків формується в межах двох діяльнісних контурів: зовнішнього, пов'язаного з перетворювальною діяльністю, спрямованою на зовнішні для людини об'єкти (інформацію, процеси, людей тощо), та внутрішнього, пов'язаного із самоперетворювальною діяльністю, спрямованою на самоактуалізацію і професійний розвиток людини в процесі праці. За умов поєднання цих складових і виникає нова якість – професіоналізм.

3. Структура зовнішнього діяльнісного контуру включає такі базові складові: виробничу, пізнавальну, соціально спрямовану.

4. Структура внутрішнього діяльнісного контуру включає самоактуалізацію, самоаналіз, самооцінку, самопроекування, саморегулювання, навчання.

5. Професійна спроможність політика відображається у його виробничій поведінці, яка включає не тільки операційну, а й особистісну складові. Професійна спроможність може бути описана поведінковими характеристиками, які відповідають структурі професійної діяльності – від найбільш загальних складових (напрямів, функцій) до спеціалізованих відповідно до конкретних робочих завдань. Визначення сукупності таких спостережуваних характеристик (компетентностей) є найбільш доцільним для встановлення чіткої відповідності працівника вимогам робочого місця.

В науковій літературі існує безліч моделей, профілів компетентностей, складових компонентів професіоналізму тощо. Як вже згадувалося вище, найчастіше вони розробляються стосовно посад державних службовців, Для порівняння наведемо норматив щодо управлінського профілю в державній службі, прийнятий у Нідерландах, який нам сподобався своєю чіткістю і змістовністю [8]:

1. системне управління: бачення майбутнього, управління по цілям, формування союзів, лідерство;

2. рішення проблем: аналіз інформації, формування альтернатив, концептуальна гнучкість, прийняття рішень;

3. міжособистісні відносини: уміння слухати, міжособистісна чутливість, гнучка поведінка, допомога в розвитку підлеглих;

4. оперативна ефективність: ініціативність, оперативний контроль, делегування повноважень, уміння зосередитися;

5. вплив на людей: усні презентації, впевненість у собі, уміння переконувати, розробка плану дій;

6. особисті якості: енергійність, стресовитривалість, мотивація на якісну роботу, здатність навчатися;

7. управління з урахуванням середовища: усвідомлення зовнішнього середовища, розуміння політичних факторів, чесність та етика, усвідомлення своєї ролі.

Отже, залишається відкритим питання, яким чином можна застосувати поняття «компетенція», «компетентність», «професіоналізм» до професійних політиків, яких ми обираємо на виборах? Адже на відміну від державних службовців (вимоги до яких фіксуються на законодавчому рівні, канд.и на посаду проходять строгий конкурсний відбір на відповідність зафіксованим вимогам, а темі професійної компетентності посад державної служби відводиться значна роль) канд.и на вищі державні посади (Президент України, Народний депутат України), що обираються прямим голосуванням народу, не мають чітко зафіксованих критеріїв, як то профіль професійної компетентності й т. ін.

Набуття компетентності в будь-якому виді діяльності, зокрема в політичній сфері, залежить від прагнення людини до саморозвитку та

самовдосконалення. Політичний простір безперервно змінюється, розвиток інформаційно-комунікативних технологій породжує лавиноподібний інформаційний потік новин. Їх треба вміти аналізувати й систематизувати, щоб не стати жертвою маніпулятивного впливу інформаційно-політичних технологій. Саморозвиток і самовдосконалення тісно пов'язані зі здатністю особистості до рефлексії своєї діяльності, наслідків прийнятого рішення, до аналізу своєї поведінки, взаємодії з оточенням. Тож прагнення до саморозвитку та самовдосконалення, рефлексивна здатність до саморегуляції політичної поведінки є тими необхідними суб'єктивними якостями, які сприяють становленню його політичної суб'єктності.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Білянн Г. І. Профілі професійної компетентності управлінського персоналу закладів освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=523
2. Волкова Н. П. Педагогіка: посібник для студентів вищих навчальних закладів / Н. П. Волкова. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. – 576 с.
3. Лейко С. В. Поняття «компетенція» та «компетентність»: теоретичний аналіз / С. В. Лейко // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2013. – Вип. 4. – С. 128–135.
4. Маркова А. К. Психологія професіоналізму / А.К.Маркова. – М., 1996. – 308 с.
5. Рівні професіоналізму [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://stud.com.ua/38824/psihologiya/rivni_profesionalizmu. – Назва з екрану.
6. Серьогіна Н. К. Запровадження профілів професійної компетентності посад державної служби в Україні: проблеми і перспективи / Н. К. Серьогіна, Н. Л. Виноградова // Зовнішньоекономічна політика держави та актуальні проблеми митної справи: економіко-управлінські, правові, інформаційнотехнічні, гуманітарні аспекти : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. – Дніпропетр. : Академія митної служби України, 2012.
7. Сучасна концепція професіоналізму в публічному управлінні та підходи до його оцінювання : наук. розробка / Л. Г. Штика, Л. М. Гогіна, І. І. Нинюк та ін. – К. : НАДУ, 2009. – 40 с.
8. Штика Л. Г. Моделювання професіоналізму в публічному управлінні на засадах компетентнісного підходу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://academy.gov.ua/ej/ej8/doc_pdf/shtyka.pdf.
9. Ярмиш О. Н. Державне будівництво та місцеве самоврядування в Україні : підручник / О. Н. Ярмиш, В. О. Серьогін / за заг. ред. Ю. М. Тодики. – Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2002. – 672 с.

Зубко П. С., магістрант,
Кудрявцев О. Ю., канд. політ. наук, доц.,
*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова, Україна*

ВПРОВАДЖЕННЯ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ СТРАТЕГІЇ УКРАЇНИ

У світі відбуваються зміни у підходах до формування енергетичної політики держав: здійснюється перехід від застарілої моделі