

УДК 35.08:[81:005.336.2]

DOI: 10.34132/pard2019.04.07

## ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МОВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

*Козлова Л.В.*, канд. наук з держ. упр, ст. викладач, Інститут державного управління, Чорноморський національний університет імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

*Капустіна Н.В.*, магістр управління та адміністрування, Головне територіальне управління юстиції у Миколаївській області, м. Миколаїв, Україна

У статті розглянуто основні теоретичні питання щодо формування компетентностей державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема, науковий інтерес становили питання формування саме мовної та комунікативної компетентності. Стаття присвячена визначенню напрямів удосконалення професійної компетентності державних службовців. Для досягнення мети були вирішені наступні завдання: дослідити основні особливості компетентності та компетенції державних службовців на теоретичному рівні, визначити складності формування мовної компетентності, проаналізувати основні проблеми при формуванні компетентностей державних службовців, які виникають в практичній діяльності. Матеріалами для дослідження стали основні наукові праці вітчизняних дослідників та фахівців в сфері вивчення компетентностей та компетенції державних службовців, а також аналіз загальних проблем, які виникають в практичній діяльності державних службовців. Серед методів, які були використані в дослідженні, слід зазначити метод системного аналізу, методи порівняння та моделювання ситуацій. В результаті дослідження було визначено основні механізми формування мов-

них компетентностей державних службовців, місце та роль в комунікативній діяльності державних службовців, важливості цих компетентностей для професійної діяльності та відповідності професійним кваліфікаційним характеристикам працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. Що пов'язано з такими ключовими категоріями проходження державної служби, як оцінка діяльності державного службовця, оцінка компетентностей державних службовців та її вплив на сумлінне ставлення до виконання поставлених обов'язків та викликів, які постають на державній службі. Таким чином, було досліджено зміст основних понять і термінів, встановлено відмінності між термінами компетентність та компетенція, вивчено їх вплив на процедуру оцінки діяльності державного службовця, проаналізовано основні елементи мовної компетентності та її роль і місце в контексті реформування державної служби.

**Ключові слова:** компетентність, компетенція, мовна компетентність, державна служба, реформування державної служби.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Питання професійної компетентності державних службовців на сучасному етапі розвитку країни набуває великого значення, особливо актуально воно постає в контексті сучасних реформ в сфері державної служби, підвищення вимог до державних службовців, перш за все ці вимоги стосуються саме професійності діяльності посадових осіб органів виконавчої влади та місцевого самоврядування.

В умовах багатонаціональної країни питання мовної політики є одним із державно-управлінських складників поступу до стабілізації суспільства, формування єдності поліетнічного соціуму. Тому розроблення та оптимізація нормативно-правової бази мовної політики держави в сучасній Україні потребує свого нагального вирішення, а його теоретичне обґрунтування, у першу чергу з позицій науки державного управління, – оперативного здійснення.

Під час дослідження окресленої проблеми надзвичайно корисним було ознайомлення з працями сучасних, вітчизняних та зарубіжних дослідників, наукові інтереси яких пов'язано з розроблен-

ням проблематики державного регулювання мовної політики в тих чи інших вимірах.

Водночас питання підвищення мовної компетентності державних службовців потребують подальших уточнень та досліджень у зв'язку лише з початковим етапом реформ в сфері державної служби.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Окремі аспекти проблеми розглядаються у публікаціях В. Сороко, В. Мотренка, А. Вишневського, О. Хмельницької. Привертає увагу визначення компетенції органу державної влади О. Скакун. Спроба дати певні термінологічні визначення, а також сформулювати компетенції місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування та компетенції посадових осіб цих органів міститься у деяких нормативних документах органів державної влади, наприклад, в Матеріалах робочої групи щодо обґрунтування політики/стратегії дій з реалізації пріоритетного напрямку «Запровадження демократичних інституційних стандартів професійної діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», 2018 [16].

Значно більше публікацій, які розкривають питання компетенцій і компетентностей в аспекті економічної, соціальної, освітньої сфер та менеджменту. Наприклад, це висвітлення взаємозв'язку компетентності та компетенції у професійній діяльності менеджера у працях І.Іванової; розглядаються поняття «компетенція підприємства» у публікаціях В.Верби та А.Наливайко; дослідження з питань професійної орієнтації як важливого інституціонального елемента професіоналізації праці, проблем активізації індивідуальних психофізіологічних професійно важливих властивостей та якостей особистості, зорієнтованості професійної підготовки на конкретні галузі й виробництва, конкретні робочі місця у працях В.Івашова та ін. Їх положення можуть бути корисні при науковій розробці понятійного апарату для сфери державного управління.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є визначити напрями щодо удосконалення професійної компетентності державних службовців. Для досягнення мети були визначені такі завдання, як: дослідити основні особливості компетентності та компетенції державних службовців на теоретичному рівні,

визначити складності формування мовної компетентності, проаналізувати основні проблеми при формуванні компетентностей державних службовців, які виникають в практичній діяльності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Компетенції і компетентності в державній службі ще не стали предметом фундаментальних, системних досліджень українських науковців, хоча у працях зарубіжних авторів цей напрям досліджень набув значного розвитку.

У наукових працях наведено низку визначень термінів «компетенція» і «компетентність», зокрема визначень, що характеризують різницю між цими термінами [6, 356-361]:

– компетенція (від лат. *competency*) – поняття, що визначає сферу професійної діяльності, в якій людина компетентна, – опис робочих завдань чи очікуваних результатів;

– компетентність (від лат. *competence*) – поняття, яке висвітлює аспекти поведінки людини, пов'язані з виконанням роботи, і визначає основну характеристику особистості, яка досягла або здатна домогтися високих результатів у діяльності. Певну увагу автор приділяє питанням професійної компетенції, типів, рівнів компетенції.

У деяких наукових публікаціях, у тому числі словникових виданнях, визначення поняття «компетенція» зводиться переважно до наступного:

– коло повноважень будь-якого органу або посадової особи; коло питань, в яких хтось обізнаний [23, с.34] ;

– сукупність повноважень, прав і обов'язків посадової особи, які вона повинна використовувати для виконання своїх функціональних завдань [23, с.34].

Враховуючи тему досліджуваної проблеми, слід навести такі визначення компетенції, зорієнтовані певною мірою на сферу державного управління, це:

– сукупність предметів відання та повноважень (прав і обов'язків), які надаються суб'єкту управління (органу або посадовій особі) для виконання відповідних завдань і функцій та визначають його місце в апараті державного управління. Компетенція державно-владним шляхом встановлює обсяг і зміст діяльності

суб'єкта державного управління з одночасним розмежуванням його функцій і функцій інших суб'єктів як по вертикалі, так і по горизонталі управлінської системи [15, с. 87];

– встановлена нормами Конституції та законів України сукупність прав, обов'язків і предметів відання органів виконавчої влади та їх посадових, службових осіб, які забезпечують здійснення функцій і завдань виконавчої влади [15, с. 87].

Що стосується компетентності – вона є похідним поняттям від компетенції і характеризує індивідуальну специфіку кожного окремого суб'єкта як носія компетенції. Визначається як:

– вимірюване вміння, здатність, знання або поведінкова характеристика, необхідні для успішного виконання певної роботи [18, с. 244-245];

– глибоке, доскональне знання своєї справи, суті виконуваної роботи, способів і засобів досягнення поставлених цілей, а також засвоєння відповідних умінь і навичок; сукупність знань, що дають змогу міркувати про щось зі знанням справи; риса особистості державного службовця, менеджера, спеціаліста, що полягає у здатності правильно оцінювати ситуацію, що склалася, і приймати у зв'язку з цим потрібне рішення, яке дозволяє домогтися практичного або іншого значущого результату [6, с.358];

– ступінь вираженості, виявленості властивого людині професійного досвіду в межах компетенції конкретної посади [7, с.224];

– володіння знаннями в будь-якій галузі, які дозволяють працівнику міркувати про щось предметно, з урахуванням різних точок зору [8, с. 4-5];

– важливий аспект професійної культури державного службовця, його здатність до здійснення нормативно-проектних, аналітичних, організаційно-розпорядчих, консультативно-дорадчих, контрольних функцій та ефективної самореалізації в умовах практичної діяльності на підставі спеціальних знань, умінь, цінностей, необхідних для професійної діяльності у сфері державного управління [15, с. 159-160].

Наведені визначення не охоплюють усього спектра складових компетентності й можуть викликати дискусію. Більш прийнятним

є узагальнений на основі зарубіжного досвіду варіант визначення компетентності, що включає такі складові:

1) інтегративна компетентність – здатність до інтеграції знань, умінь і навичок та їх ефективного використання в умовах швидкої зміни вимог зовнішнього середовища;

2) соціально-психологічна (емоційна, перцептивна, концептуальна і поведінкова компетентність) – здатність до лідерства, до цілепокладання, вміння реалізувати накреслені плани і здатність до новаторської діяльності, знання і вміння у сфері сприйняття, розуміння поведінки людей, мотивація їх діяльності, високий рівень емпатичності й комунікативної культури;

3) організаційна сторона, компетентність у конкретних сферах управлінської діяльності – прийнятті рішень, збиранні й аналізі інформації, методах роботи з людьми, знання і використання обчислювальної техніки і технології тощо [20, с. 116].

У психології праці компетентність часто навіть ототожнюється з професіоналізмом. Співвідносячи ці поняття, професіоналізм визначається як найбільш загальна характеристика здатності фахівця ефективно виконувати свої професійні обов'язки (функції) у своїй професійній діяльності, а компетентність – як своєрідний вимірник, індикатор, якісно-кількісну характеристику рівня професіоналізму [9, с. 373].

Компетентність розглядається як складна, багатоаспектна категорія, яка найбільш повно і всебічно характеризує фахівця-професіонала. Виділяється професійна компетентність як практична реалізація професійних здібностей і ділових якостей працівника в їх синергетичному взаємозв'язку і взаємозалежності [12, с. 28]. Таким чином, доцільність уведення поняття «професійна компетентність» обумовлена широтою його змісту, інтегративною характеристикою, що поєднує такі широковикористовувані поняття, як «професіоналізм», «кваліфікація», «професійні здібності» та ін. [12, с. 28].

Визначення компетенції за конкретною посадою здійснюється у нерозривному поєднанні з компетентністю державного службовця, що обумовлюється основними рисами співвідношення понять

«компетенція» та «компетентність». Насамперед, це тісний діалектичний взаємозв'язок компетенції та компетентності, кожна з яких має свою специфіку розвитку. Вони перебувають у тісній гармонії, коли компетенція відповідає вимогам часу, а її носії – суб'єкти – відповідають її вимогам [31, с. 137].

На формування компетенції справляють вплив: соціальне замовлення, рівень розвиненості суспільства і його окремих представників, конкретно-історичні цілі тощо. За умови відставання та невідповідності особистісно-морально-ділових рис суб'єкта його новій компетенції, тобто новому колу повноважень, виникає конфліктна ситуація.

На формування компетентності впливають: сама компетенція та особистісно-морально-ділові риси суб'єкта [31, с. 137]. Якщо вони будуть перебувати у протиріччі з компетенцією державного службовця, то виникатиме конфлікт між суспільством та особистістю. Рівень професійних, спеціальних знань, які відповідають компетенції, ступінь розвинутості особистісних характеристик суб'єкта є передумовою успішної її реалізації або не реалізації. Особливістю професійної компетентності є стан організованості професійного середовища: чим менше організована професійна діяльність, тим необхіднішим є професійно компетентний спеціаліст [31, с. 137].

Відбір осіб на державну службу здійснюється на підставі завдань органу державної влади, які поділяються на певні частини, що закріплюються за окремими робочими місцями (посадами) [32]. Ці чітко визначені посадові вимоги є критеріями для підбору працівників та оцінки їх діяльності. За такого підходу працівники підбираються на конкретні посади з чітко визначеними і відносно стабільними обов'язками та вимогами до знань, навичок, психофізіологічних характеристик особи. Чим краще кандидат на посаду відповідає всім визначеним критеріям, тим більше в нього шансів зайняти її в процесі конкурсного відбору.

В умовах реформування системи державного управління зазначена процедура не може гарантувати ефективності роботи органу в разі зміни певних повноважень чи структурної реорганізації. Тому в процесі вивчення якостей кандидата на посаду важливо брати до

уваги наявність у нього певних потенційних здібностей, ділових і професійних якостей, які можна ефективно використувувати для виконання поставлених завдань (Томсон Т., Дж. Бонито, 2001) [29].

Формування професіоналізму виступає як процес проходження психофізіологічних особистісних змін, які відбуваються під час тривалого виконання людиною службових обов'язків, що забезпечують якісно новий, більш ефективний рівень вирішення складних професійних завдань в особливих умовах [25].

У науці та практичній діяльності закріпилася особистісно-діяльнісна парадигма професіоналізму, яка базується на системних уявленнях про становлення особистості в професійній діяльності [3, с. 46].

Професійна спроможність виникає завдяки інтегруванню всієї багаторівневої структури особистості з її вродженими та набутими здібностями у професійне середовище і проявляється у відповідних способах діяльності, поведінкових характеристиках, які визначають як компетентності [3, с. 46]. Професійна компетентність розглядається як поглиблене знання предмета; сукупність професійних знань і професійно значущих особистісних якостей, що детермінують самостійну й відповідальну діяльність людини; здатність та вміння виконувати певні професійні функції; виявлення єдності професійної та загальної культури; інтегративна характеристика фахівця, що демонструє готовність та визначає його здатність успішно здійснювати професійну діяльність; як важливий компонент підсистеми професіоналізму діяльності [3, с. 46].

Основними елементами та складовими механізму оцінки професійності державного службовця є такі: соціально обумовлені риси (цілеспрямованість, морально-етичні якості, ставлення до роботи, мотивації праці); ознаки кваліфікації (знання, навички, вміння та звички, отримані працівником у процесі навчання та роботи); психологічні особливості працівника (пам'ять, воля, почуття, відчуття тощо); сукупність органічних рис (тип нервової системи, темперамент, характер, емоційно-вольова сфера, здібності) [24, с. 248].

Професійні та ділові якості державних службовців можуть визначатися з урахуванням таких критеріїв: особистісний (активність,



комунікація, мотивація, вміння приймати правильні рішення); інтелектуальний (компетентність, аналітична складова мислення); діловий, пов'язаний з особливостями нервової системи (працездатність, стійкість до стресів) [24, с. 248].

У кожному випадку визначення цих якостей залежить від вибору місця роботи державними службовцями; ситуацій, що виникають у повсякденній роботі на тій чи іншій посаді; конфліктів; мотивації до зміни роботи; інновацій, що пов'язані зі змінами характеристик трудового середовища; змісту, форм і методів набуття відповідних знань і навичок професії державного службовця; їхніх професійно-кваліфікаційних характеристик.

Окремим блоком для оцінки ділових і професійних рис державних службовців має бути аналіз специфічної професійної компетентності державного службовця [28, с. 41].

В контексті чинних теоретико-наукових праць можна визначити структурний зміст професійної компетентності державних службовців через такі компоненти [26, с. 215]:

- емоційно-регулятивний (визначає здібності фахівця до саморегуляції, самоконтролю, передбачає володіння вміннями й навичками управління емоційною сферою, різними технологіями подолання професійної деструкції);
- поведінково-діяльнісний (представлений психологічними характеристиками, що віддзеркалюють спрямованість особистості, її ставлення до діяльності, до себе, розвиток вольових рис), комунікативний (визначається як система знань, мовних і немовних умінь, навичок спілкування);
- соціально-психологічний (передбачає здатність державного службовця ефективно взаємодіяти з колегами як на рівні формальних, так і неформальних відносин);
- спеціально-професійний (репрезентований такими характеристиками, як професійні знання, здібності, вміння, що пов'язані з фаховою спрямованістю особистості).

Функціонально-професійні компетенції, що складають зміст виокремлених структурних компонентів, характеризуються наявністю професійно-важливих якостей, що в процесі професіона-

лізації фахівця інтегруються та утворюють цілісні комплекси, які визначають ефективну професійну реалізацію. Комплекс професійно важливих якостей державних службовців розглядається як організаційно-комунікативні уміння особистості, у якому об'єднано когнітивні, поведінкові й афективні характеристики. Професійна успішність державного службовця залежить від апробації функціональних характеристик [29, с. 27].

Публічна служба ставить високі вимоги до посадових осіб органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. Передусім це вимоги, які стосуються професійної діяльності, а й вимоги щодо освіти, інтелектуального рівня, етичні та естетичні вимоги, високі моральні якості, комунікативні вміння та навички. Публічна служба в контексті подальшого реформування та демократизації ставить особливі вимоги щодо комунікативних стратегій державних службовців, особливо в час посилення мережевого суспільства, появи різноманітних соціальних мереж тощо. Таким чином, статус державного службовця вимагає високої грамотності та писемного мовлення, не лише усного.

Науково доведено, що існує прямий зв'язок між мовленнєвою компетенцією та стилем керівництва, який соціальні психологи та педагоги визначають як прояви в службовій поведінці керівника особливих якостей, зумовлених його типом нервової системи, рівнем оволодіння рідною мовою як засобом пізнання і способом специфічно людського спілкування [1, с. 116].

Термін комунікативна компетентність в науці поширився в 80 років ХХ століття, коли провідні країни світу обрали шлях освітніх реформ. Комунікативна компетентність є однією з базових характеристик професійної компетентності та професійної підготовки фахівців.

Комунікативна діяльність державних службовців посідає важливе місце в наукових дослідженнях, присвячених питанням компетентності державних службовців. Ці питання часто розглядаються в єдності з особистими характеристиками, але водночас підкреслюється важливість мовних компетентностей серед інших професійних компетентностей.

Багато вчених психологів, педагогів, лінгвістів займаються дослідженням цієї проблеми. Термін «комунікативна компетентність» (від лат. *communico*-роблю загальним, зв'язую, спілкуюся і *competens* (*competentis*)- здатний, означає сукупність знань про норми і правила ведення природної комунікації-діалогу, суперечки, переговорів та ін. [1, с. 116].

На думку В. Куніциної, комунікативна компетентність – це є володіння складними комунікативними навичками та вміннями, формування адекватних умінь в нових соціальних структурах, знання культурних норм і обмежень в спілкуванні, знання звичаїв, традицій, етикету у сфері спілкування, дотримання пристойності, вихованість, орієнтація в комунікативних засобах, властивих національному, становому менталітету і що виражаються в рамках даної професії [14, с. 397].

Таким чином, як показує аналіз джерельної бази дослідження та вивчення категоріально-понятійного апарату з питань компетентності в державному управлінні, наукові засади створюють належне підґрунтя в теоретичному контексті для запровадження компетентнісного підходу в практику публічного управління. Але теоретичні напрацювання мають набувати свого нормативно-правового втілення для того, щоб стати державною політикою в цій сфері та сприяти удосконаленню компетентнісного підходу на практиці.

Дослідження професійних компетентностей державних службовців дозволяє зробити висновки про те, що їх необхідно розглядати комплексно у взаємозв'язку з професійною діяльністю певного державного службовця та функцій, які він виконує безпосередньо. Такий підхід надає можливість вивчати та формулювати вимоги та критерії щодо кваліфікаційних характеристик посад державних службовців, більш чітко оцінювати професійні якості особистості та сприяти удосконаленню професійної діяльності державних службовців.

Комунікативна компетентність є «показником поінформованості суб'єкта спілкування в сфері комунікації», задовільного оволодіння певними вміннями і навичками, правилами, нормами поведінки спілкування [17, с. 42].

Безперечно, успіх комунікації великою мірою залежить від співрозмовників, від компетенції адресанта і адресата [17, с. 42].

Вітчизняний мовознавець Ф.Бацевич виділяє чотири її типи [2, с. 175]:

1) предметна компетенція – розуміння предметного світу, його складових, їхніх системних та структурних зв'язків, функцій, тенденцій розвитку і змін, тобто орієнтація людини у фізичному світі, без якої неможлива будь-яка комунікація;

2) культурна компетенція – орієнтація в базових елементах культури, крізь які усвідомлюється предметний світ носіями мови (особистості);

3) мовна компетенція – володіння засобами мови, тобто одиницями і категоріями всіх її рівнів, стилістичними засобами, законами їх використання;

4) комунікативна компетенція – навички використання мови в конкретному контексті й ситуації спілкування, уміння зорієнтуватися у співбесіднику, ефективно впливати на нього.

Комунікативна компетенція залежить від багатьох факторів, а саме [2, с. 175]:

1) від комунікативних інтенцій (утримання в пам'яті сказаного й постійна кореляція плину спілкування з метою мовця, його результатами);

2) від дотримання комунікативних стратегій, (конкретної мети), що дають змогу досягти необхідного результату спілкування;

3) від знання особистості співрозмовника і зворотного зв'язку в комунікації, що передбачає врахування психологічних особливостей адресата (темпераменту, переваг, звичаїв, уподобань), його соціальних ролей;

4) від постійної орієнтації в умовах та ситуації спілкування, підтримання самого процесу і його контроль;

5) від навичок та вмінь завершення комунікації, виходу з неї тощо.

Отже, комунікативна компетенція – це сукупність знань про спілкування у різноманітних умовах і обставинах з різними комунікантами, а також знання вербальних і невербальних засад взаємодії,

умінь і навичок їх ефективного застосування у конкретній ситуації спілкування в ролі адресанта і адресата Комунікативна компетенція, на думку лінгвістів, включає і мовну компетенцію, і дискурсивну, і соціолінгвістичну, стратегічну, соціокультурну компетенції [4, с. 84].

Комунікативна компетенція (компетентність) особистості, зрозуміло, є основою вищезазначених компетентностей, перебуває на найвищому щаблі в ієрархії типів компетенцій людини, оскільки поєднує в собі всі інші. З огляду на це вважаємо, що формування комунікативної компетентності особистості є основною метою мовного навчання [2, с. 175].

Варто також акцентувати увагу на таких компонентах комунікативної компетентності, як мовна компетентність.

Державний службовець під час виконання своїх безпосередніх обов'язків виступає в різних комунікативних ролях: веде ділове листування, складає законопроекти, проекти постанов, договори й угоди, спілкується з іншими державними службовцями та громадянами різного рівня культури. Недотримання та порушення державним службовцем мовних норм може стати причиною непорозуміння, викликати заперечну реакцію у співрозмовника і негативно позначитися на його подальшій кар'єрі [8].

Оскільки мова і мовлення обслуговують усі види діяльності державного службовця, доцільно розрізняти мовну і мовленнєву компетенції (Козієвська О. І., 2003) [13]. Мовна компетенція – це засвоєння, усвідомлення мовних норм, що склалися історично в фонетиці, лексиці, граматиці, орфоепії, семантиці, стилістиці та адекватне їх застосування в будь-якій людській діяльності в процесі використання певної мови. Мовна компетенція – це інтегративне явище, що охоплює цілу низку спеціальних здібностей, знань, умінь, навичок, стратегій і тактик мовної поведінки, установок для успішного здійснення мовленнєвої діяльності в конкретних умовах спілкування. Цей вид компетенції властивий високоосвіченій, культурній людині, сформованій особистості.

Мовленнєва компетенція – це вміння адекватно і доречно практично користуватися мовою в конкретних ситуаціях (висловлювати свої думки, бажання, наміри, прохання тощо), використовувати для

цього як мовні, так і позамовні (міміка, жести, рухи) та інтонаційні засоби виразності мовлення. Лексична компетенція – наявність певного запасу слів у межах професійного розвитку, здатність до адекватного використання лексем, доречне вживання образних виразів, приказок, прислів'їв, фразеологічних зворотів.

Вплив російської мови на українське ділове мовлення в державному управлінні виявляється у змішуванні типів відмінювання або в запозиченні окремої форми, властивої російській мові [30, с.169].

На підставі аналізу відомих досліджень у галузі психології і педагогіки, стану розв'язання проблеми на практиці, а також, виходячи з того, що мовленнєві уміння особистості формуються не тільки у предметній діяльності, а й у самому процесі життєдіяльності, самореалізації, А. Капська виділяє два блоки мовленнєвих умінь, які по суті відображають їх спрямованість на певний вид професійної діяльності. А відтак кожен з блоків має свій обсяг і зміст мовленнєвих умінь, що відображено в таблиці 1.1. Саме вони забезпечують оптимальний варіант прояву комунікативності державного службовця (Технології соціально-педагогічної роботи, 2000) [11].

Таблиця 1.1

**Обсяг і зміст мовленнєвих умінь  
(Технології соціально-педагогічної роботи, 2000) [11]**

<b>Перший блок:</b>	<b>Другий блок:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- володіння технікою мовлення;</li><li>- володіння логікою мовлення;</li><li>- володіння інтонаційною варіативністю;</li><li>- прогнозування комунікативної поведінки;</li><li>- здійснення взаємодії;</li><li>- здійснення емоційно-експериментального впливу;</li><li>- володіння мовленнєвим етикетом.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- формування цілі мовлення (всього комунікативного процесу);</li><li>- ініціювання процесу мовлення;</li><li>- вибір і реалізація видів мовлення;</li><li>- адаптація комунікативних умінь до соціально-виховних умов і конкретного клієнта;</li><li>- використання результатів аналізу мовлення і комунікативного процесу;</li><li>- здійснення управління мовленнєвим процесом і його корекція.</li></ul>

Перший блок мовленнєвих умінь охоплює переважно ті, які забезпечують якісний характер мовлення; другий блок включає мовленнєві уміння, які посилюють ефективність комунікативного процесу взагалі і соціально-виховного впливу зокрема (Технології соціально-педагогічної роботи, 2000).

Для здійснення характеристики і оцінки професійних комунікативних умінь на базі визначених двох блоків А. Капською розроблено критерії професійних рівнів готовності до комунікативної дії (Технології соціально-педагогічної роботи, 2000) [11].

Високий рівень – фахівець вільно володіє мовленнєвими вміннями, вміє прогнозувати результати комунікативного процесу, добирати адекватну цілям інтонацію; він має чітку установку на оволодіння різними видами мовлення і може уже на перших порах роботи реалізувати власні уміння не менше як у п'яти видах діяльності.

Середній рівень – фахівець на достатньому рівні володіє мовленнєвими вміннями в комунікативному процесі й адекватно до цілей застосовує їх. Проте не завжди може оперативно вибирати вид мовлення. Він вміє аналізувати якість мовлення, але не завжди вміє управляти комунікативним процесом і здійснювати корекцію окремих якостей мовлення. Водночас він проявляє інтерес до комунікативності, прагне удосконалювати цей процес, та не завжди знає, як це зробити; включається у різні види комунікативної діяльності, але лише за умови крайньої необхідності.

Низький рівень сформованості мовленнєвих умінь характеризується тим, що у фахівця недостатньо сформовані вміння. В комунікативний процес він включається лише за вимогами керівників соціально-виховної структури. Не проявляє інтересу до особливостей комунікативного процесу, його поліпшення за рахунок удосконалення власних мовленнєвих умінь. Проте охоче включається в комунікативний процес лише тоді, коли його зацікавлює конкретна проблема і коли бачить цікаві шляхи її вирішення.

Визначені показники рівнів дозволяють спеціалістові проаналізувати власні уміння, виявити «білі плями» у власному мовленні, а керівникам відповідних соціально-виховних інститутів – об'єктивно і критично оцінити одну із професійних якостей державного служ-

бовця і визначити чи навіть окреслити його функції в даній організаційній структурі.

Культура мовлення – це поєднання мислення і мови, точність вираження думок, почуттів, ясність, зрозумілість смислових зв'язків і відношень одиниць мови в мовленні зв'язкам і відношенням предметів і явищ у реальній дійсності. Культури ділового мовлення, як і культурі ділового спілкування, потрібно вчити на всіх етапах підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

Мовна компетенція як система знань з граматики, фонетики, лексики, стилістики тієї мови, що вивчається, не повинна розглядатися окремо від мовленнєвої, а слугувати її теоретичною основою шляхом аналізу і синтезу текстів. До мовних компетенцій належать [2, с. 176]:

- знання базових мовознавчих понять, основних відомостей з різних розділів мовознавства, передбачених програмою з української мови за професійним спрямуванням;
- базові лексичні, граматичні, стилістичні, орфоепічні, правописні вміння;
- внутрішня потреба вивчати українську мову (як рідну, державну);
- розуміння зображувально-виражальних можливостей рідної (української) мови;
- уміння внутрішньо проникати в смисл дидактичного тексту;
- уміння здійснювати різні види мовного розбору;
- лінгвосоціокультурні компетенції (інтеграція знань лінгвістичної і соціокультурної змістової лінії курсу української мови, серед них знання правил мовленнєвого етикету українців, виразів народної мудрості);
- досвід самостійної предметної діяльності-навчально-пізнавальної, аналітичної, синтетичної та ін.

Висновки. На основі аналізу наукових праць щодо професійної компетентності та комунікативних навичок як складових її елементів, можна зробити висновки, що комунікативні компетенції є певним чином потенціалом особистості щодо її здатності отримувати



та управляти інформацією в соціальному просторі та ефективно виконувати поставлені завдання та державно-управлінські функції. Таким чином, цей вид компетентності найбільш важливий для налагодження відповідного мікроклімату в державному органі, визначає характер комунікацій з громадянами, які звертаються до органів державної влади, що також формує імідж органів публічної влади.

Отже, мовну компетенцію можна розглядати, як загальне комплексне поняття, що свідчить про рівень навчальних досягнень з мови та мовленнєвого розвитку державного службовця; у вузькому тлумаченні, як одну з її складових (різновид навчально-предметної компетенції з ділової мови), тобто власне мовну, пов'язану із засвоєнням лінгвістичної змістової лінії курсу української мови за професійним спрямуванням.

Таким чином, можна визначити комунікативну компетентність як один із основних компонентів професійної готовності, що включає знання про способи цілеспрямованого використання мовних засобів для вирішення завдань спілкування; високий рівень володіння рідною та іноземною мовами; володіння культурою спілкування, знання національної культури, менталітету, володіння інформаційно-комп'ютерними технологіями, особисту готовність, що забезпечить співпрацю і взаємодію співробітників колективу.

Навички та вміння володіння мовою і мовленням для державних службовців завжди були однією з достатньо суворих вимог. Це визначається власне характером публічної служби, її функціональними зв'язками між пересічними громадянами та державою. Дуже важливою умовою є саме соціальні функції при здійсненні державної служби. Це також визначає високі вимоги до мовних компетентностей державних службовців. Слід зазначити, що мовні компетентності пов'язані не тільки з усним спілкуванням, а вмінням грамотно готувати державно-управлінські рішення, які виражаються в документальному вигляді.

**Стаття надійшла до редакції: 05.03.2019**



*on the conscientious attitude to fulfilling the duties and challenges before the civil service. Thus, the content of the basic concepts and terms was examined, the differences between the terms competence and competency were determined, their influence on the civil servant's activity evaluation process was analyzed, the main elements of language competence and its role and place in the context of civil service reform were analyzed also.*

**Keywords:** *competence, language competence, civil service, civil service reform.*

**Received: 05.03.2019**

## References

1. Aleksandrova, S.A. (2008). Profesiyino-komunikatyvna kompetentnist: texty lekciy [Professional-communicative competence: Text of lectures]. Kharkiv, KSAME [in Ukrainian].
2. Batsевич, F. (2004). Osnovy komunikativnoy lingvistiky [The Basics of Communicative Linguistics: Textbook]. - K. : Publishing Center "Academy", 344 pp. [in Ukrainian].
3. Bibik, N.V. (2004). Kompetentnisiy pidhid: reflexivniy analiz [Competency Approach: Reflexive Analysis] Kompetentnisiy pidhid v suchasnoy osvity: svitoviy dosvid ta ukrainsky perspektivy – Competency Approach in Modern Education: World Experience and Ukrainian Perspectives (p.45-50) Kiev, "K.I.S.", p.45-50. [in Ukrainian].
4. Bulgakova, V. (2015) Adaptuvaty liudynu do zittya: do pitannya pro spivvidnoshenya ponyat "komunikativna kompetentnist" ta "komunikativna kompetentia" [Adapt the person to life: to the question of the correlation between the concepts of "communicative competence" and "communicative competence"] Inozemny movy v navchalnykh zakladah - Foreign languages in educational institutions, 6 (16), 82-86. [in Ukrainian].
5. Diyalnist Golovderzhsluzhby Ukraini: Vistup Nachalnika Golovnoho upravlinnia dergavnoi sluzhbi na Miznarodnomu regionalnomu seminari "Derzavna sluzhba ta administrativna reforma" (2006) [Activities of the Civil Service Agency: Speech by the Head of the Main Department of Civil Service of Ukraine at the International Regional Seminar "Civil Service and Administrative Reform"]. Visnyk derzhavnoyi sluzhby. - Bulletin of the Civil Service of Ukrain, 4, 6-9. [in Ukrainian].

6. Encyclopedic Dictionary of Human Resources Worker (2008). (Vol. VIII). Moscow, INFA-M [in Russian].

7. Golovan, M.S. (2011). Kompetencya ta kompetentnist: porivniyalnyi analiz ponyt [Competence and competences: comparative analysis of concepts]. *Pedagogichny nauky: teoriya, istoriya, innovaciyni tecknologiyi – Pedagogical sciences: theory, history, innovative technologies*, №8, 224-233 [in Ukrainian].

8. Grytsyak, I.A. (2010) *Publichne upravlinnya v Ukrainy: stanovlennya za evropeyskimi standartamy* [Public administration in Ukraine: becoming according to European standards]. Retrieved from: [file:///C:/Users/user/Downloads/vamcudu\\_2010\\_2\\_1.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/vamcudu_2010_2_1.pdf).

9. Ivanova, I.V. (2006) *Profesionalizaciya menedgmentu* [Professionalization of management]. K. : Nat. Trade.Ekonom. Unt. [in Ukrainian]

10. Ivashov, M.F. (2017). *Proforientaciya z poglyadu socialnoi tecknologii (do pytanniya pro vidbir ta pidgotovku profissionaliv, zdatnih diyaty v ekstremalnih umovah)* [Professional orientation from social technology (to the question of selection and training of professionals capable of acting in extreme conditions)]. *Materialy 5 miznarodnoi naukovo-practichnoi konferencii “Etnonacionalniy rozvitok v Ukrainy ta stan Ukrainskoi etnichnosti v diaspori: sutnist, realii konfliktnosti, problem ta prognozi na porozi XXI stolittiya”* – Materials of the fifth International Scientific-practical conference “Ethnic development in Ukraine and the state of Ukrainian ethnicity in the diaspora: the essence, realities of conflict, problems and predictions on the threshold of the XXI century”, Ch. II, (pp. 519-524). Chernivtsi [in Ukrainian]

11. Kapskaya, A. Ya. (Eds.) (2000). *Tekhnologii socialno-pedagogichnoi roboty* [Technologies of social and pedagogical work]. Kiev [in Ukrainian]

12. Kisyi, L. E. (2008) *Kerivnyk pidprienstva: kompetencia ta administrativna vidpovidalnist* [Head of the enterprise: competence and administrative responsibility]. K.: NAS of Ukraine, Institute of State and Law of V.M. Koretsky [in Ukrainian]

13. Kozievska, O. I. (2003) *Osoblivosti formuvannya kultury movlennya u profesiyniy diyalnosti derzhavnyh sluzhbovtsiv* [Features of the formation of the culture of communication in the professional activities of civil servants]. Candidate's thesis. K. [in Ukrainian]

14. Kunitsina, V.M. (2001) *Mizhosobistisne spilkuvannya* [Interpersonal communication: Textbook for high educational establishments]. St.-Ptrb: Pyter [in Ukrainian]

15. Malinovsky, V.Ya. (2005) Slovník terminiv i ponyat z dergavnogo upravlinnya [Glossary of Terms and Concepts on Public Administration]. (2-nd, ed.rev.). K. : Center for the Promotion of Institutes. state development service [in Ukrainian]

16. Materily robochoi grupy z obgruntuvannya politiki/strategii z realizatsii prioritetnogo napryamu "Zaprovadzhennya demokraticnyh institutsiynih standartiv profesiyniy diyalnosti derzhavnyh sluzhbovtziv ta posadovyh osib mistsevoogo samovryaduvannya" [Materials of the group's work on the justification of the policy / strategy of action on the implementation of the priority line "Implementation of democratic institutional standards for the professional activity of civil servants and officials of local self-government"]. Retrieved from: [http://www.academy.kiev.ua/reform/docs/priorit1\\_5\\_1.doc](http://www.academy.kiev.ua/reform/docs/priorit1_5_1.doc)

17. Melnikova, K.I., & Ryazanova, S.E. (2009). "Public relations" yak funkciya upravlinniya v organah derzavnoi vlady ["Public relations" as a function of management in state authorities]. Actualni problemi derzhavnogo upravlinnya: Naukoviy zbirnyk – Actual problems of public administration: Scientific bulletin, 2, 40-46. [in Ukrainian]

18. Motrenko, T., Vishnevsky, A., Bayev, V., Bondarenko A. (2006) Plan diy novogo Ministra [Action Plan for the New Minister: Pract. manual]. K. : Center for the Promotion of Institutes. state development service [in Ukrainian]

19. Nalyvaiko, A. (2001) Teorii strategii pidpriemstva. Suchasniy stan ta napryami rozvitku [The theory of enterprise strategy. Current status and directions of development]. K.: KNEU [in Ukrainian]

20. Roberts, Gareth. (2005) Rekrutment i otbor. Podhod, osnovanni na kompetentsiyah [Recruitment and selection. An approach based on competencies]. (L. Zayko, Trans.). Moscow: HIPPO [in Russian]

21. Skakun, O.F. (2001) Teoriya derzhavy i prava [Theory of State and Law: Textbook]. (Translation from Russian). X. : Consum [in Ukrainian]

22. Soroko, V. (2003) Pobudova ocinki dilovih ta profesiynih yakostey derzhavnyh sluzhbovtziv [Construction of a mechanism for assessing the business and professional qualities of civil servants]. Visnik derzhavnoi sluzby Ukrainy - Bulletin of the Civil Service of Ukraine, 1, 65-75. [in Ukrainian]

23. Seryogin, S.M., Shpektorenko, I.V., Lipovskaya N.A., et.al. Suchasni tehnologii roboty z personalom [Modern technologies of personnel work]. K.: NAPA [in Ukrainian]

24. Tymoshenko, V.F., & Filinska, T., (2011) Viktoristannya zarubizhnogo dosvidu v upravlinni personalom [Using Foreign Experience in Personnel Management]. V.K. Prisyazhniuk, V.D. Bakumenko, T.I. Ivanova (Eds.),

Actualni problem regionalnogo upravlinnya ta misceвого samovyriaduvannya – Actual Problems of Regional Governance and Local Self-Government: Proceedings of the Sciences. conf. under international participation. (Vols.2), (pp.247-249). K.: Publishing and Printing Center of the Academy of Municipal Administration [in Ukrainian].

25. Thomson T., J. Bonito. Obzor modeli professionalnoy kompetencii konsultanta [Overview of the model of professional competence of the consultant]. Retrieved from: <https://www.cfin.ru/consulting/ccm.shtml>.

26. Vachevsky, M.V. (2015). Marketing. Formirovanie profesiyanoi kompetency Marketing. [Formation of professional competence]. K., Professional, 2015 [in Ukrainian].

27. Verba, V.A., & Grebeshkova, O.M. Problemi identifiatsii kompetency pidpriemstva [Problems of identifying the competencies of the enterprise]. Retrieved from: <http://www.management.com.ua/strategy/str100.html> [in Ukrainian].

28. Vishnevsky, A., & Khmel'nitskaya, O. (2014) Zastosuvannya modeli ta profili kompetentnosti dlya upravlinnya personalom v systemy derzhavnoy sluzhy [Application of the model and proficiency profiles for personnel management in the civil service system]. Visnyk derzhavnoy sluzhy – Bulletin of the Civil Service of Ukraine, 4, 39-44 [in Ukrainian].

29. Yelnikova, G.V. (2015) Upravlinskaya kompetentnist [Management competence]. K: Editions of general-pedagogical newspapers [in Ukrainian].

30. Yushchuk, I. (2003) Yedyna derzhavna mova yak osnova yednosti suspilstva [Unified state language as the basis of the unity of society]. K.: KMU: Legal sources [in Ukrainian].

31. Zhitteva kompetentnist osobistosti (2013) [Life competence of the person: Scientific method. Manual]. K.: Bogdana [in Ukrainian]

32. Zakon Ukrainy "Pro derzhavnu sluzhbu" [Law of Ukraine "About Civil Service"]. (n.d.) zakon.rada.gov.ua. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

**Відомості про авторів / Information about the Authors**

**Козлова Людмила Василівна:** Чорноморський національний університет імені Петра Могили: вул. 68 десантників 10, м. Миколаїв, 54003, Україна.

**Liudmyla Kozlova:** Black Sea National University of Petro Mohyla: 68 Desantnykiv str. 10, Mykolaiv, 54003, Ukraine.

**ORCID. ORG./ 0000-0003-4808-6846**

**E-mail: [kozlovalife@ukr.net](mailto:kozlovalife@ukr.net)**

**Капустіна Надія Валентинівна:** Головне територіальне управління юстиції у Миколаївській області, вул. 8 Березня 107, м. Миколаїв, 54020, Україна.

**Nadiya Kapustyna:** The Main of Territorial Department of Justice in the Nikolaev Region, str. 8 of March, 107, Mykolaiv, 54020, Ukraine.

**E-mail: [kozlovalife@ukr.net](mailto:kozlovalife@ukr.net)**