

УДК 317.35

Н.С. СИДОРЕНКО

СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Сидоренко Наталія Сергіївна – к. держ. упр., старшого викладача кафедри філософії, соціології державного управління, Національна академія державного управління при Президентові України Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

Зроблено аналіз структурних базових (професійні цінності, професійні норми, професійна мотивація діяльності, професійно важливі якості особистості) та компетентнісних компонентів: (професійні знання, професійні вміння, професійні навички та професійний досвід) професійної культури державних службовців, що дає змогу до системного розуміння її змісту.

Ключові слова: професійна культура державного службовця, професійна компетентність державного службовця, структурні базові компоненти, структурні компетентнісні компоненти.

Проведен анализ структурных базовых (профессиональные ценности, профессиональные нормы, профессиональная мотивация деятельности, профессионально важные качества личности) и компетентностных компонентов: (профессиональные знания, профессиональные умения, профессиональные навыки и профессиональный опыт) профессиональной культуры государственных служащих, что дало возможность к системному пониманию ее содержания.

Ключевые слова: профессиональная культура государственного служащего, профессиональная компетентность государственного служащего, структурные базовые компоненты, структурные компетентностные компоненты.

Structural basic (professional values, professional norms, professional activity motivation, important personal qualities) and competence components: (professional knowledge, professional skills, professional practice and professional experience) public servants professional culture analyze is worked out.

Key words: public servant professional culture, public servant professional competence, structural basic components, structural competence components.

© Н.С. Сидоренко, 2013

Постановка проблеми. Недостатній рівень сформованості професійної культури державних службовців залишається невирішеною проблемою державної служби в Україні. Фрагментарність у визначенні професійно-кваліфікаційних вимог до професійної культури державних службовців у нормативно-правовій базі державної служби України призвела до того, що вимоги до професійної культури подано досить узагальнено, без урахування її науково обґрунтованого змісту. Такий підхід не відповідає науковому розумінню професійної культури як складнокомпонентного явища. Відсутність системного підходу щодо формування професійної культури державних службовців приводить до того, що державні органи та їхнє керівництво позбавлені можливості впливати на професійну культуру через систему роботи з кадрами, а також систему підготовки, перепідготовки та підвищення їхньої кваліфікації. Таким чином, формування професійної культури державних службовців – це важливе практичне завдання процесу професіоналізації державних службовців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемою професійної культури державних службовців займалися: В. Бакуменко, Н. Нижник, О. Оболенський, М. Рудакевич, Т. Василевська, С. Хаджирадєва, М. Пірен, О. Воронько, М. Нинюк, І. Гречкосій, Л. Клімова, Т. Чмут, Т. Бутирська, Л. Нестеренко, Ю. Ясенчук, В. Рубцов, І. Нинюк, Ю. Ястремський, О. Крутій та ін.

Метою дослідження є аналіз структурних компонентів професійної культури державних служ-

бовців

Виклад основного матеріалу дослідження.

Для повнішого відображення сутності професійної культури як соціального явища, на наш погляд, слід звернути увагу на її внутрішню структурування. Вагомим аспектом дослідження професійної культури державних службовців є її внутрішня композиція. Ми виділяємо структурні (базові та компетентнісні) і функціональні компоненти професійної культури державних службовців (рис. 1). Внутрішній стрижень професійної культури державних службовців формує система їх професійних цінностей. Цінності за своєю суттю є властивостями суспільних предметів. Як компонент соціальної системи вони наділені особливим значенням в індивідуальній і суспільній свідомості, що тісно пов'язано з існуючою системою культури й соціальною структурою суспільства [16]. Прийнято вести мову про моральні, ідеологічні, національні, політичні, естетичні, релігійні, економічні та інші цінності.

Професійні цінності, відбиваючись у свідомості державних службовців у процесі їхньої професійної діяльності, стають регуляторами поведінки, підштовхуючи почати вибір певної форми дій або вчинків у різних службових ситуаціях. На наш погляд, для того, щоб втілити свої професійні цінності в конкретні вчинки, суб'єкт дії повинен мати певну свободу прийняття рішень, ступінь якої обумовлений високим рівнем генералізації цінностей. У свою чергу, генералізація професійних цінностей державними службовцями припускає досягнення

такого ступеня їхнього осмислення, коли вони вже здатні якісно управляти цілеспрямованими діями людей незалежно від докладних інструкцій і (або) інших нормативів.

Компоненти		
Функціональні	Структурні	
Управлінський	Базові	Компетентнісні
Виконавський	Професійні цінності	Професійні знання
Особистісно-творчий	Професійні норми	Професійні вміння
Інформаційно-комунікативний	Професійна мотивація	Професійні навички
Морально-етичний	Професійні якості	Професійний досвід

Рис. 1. Компоненти професійної культури державного службовця

Зауважимо, що між професійними цінностями можуть існувати гармонійні, нейтральні і навіть суперечливі відносини, які впливають на результативність професійної діяльності державного службовця.

Для формування гармонійного всебічного ціннісного балансу необхідно стимулювати й заохочувати таку поведінку, яка сприяла б втіленню професійних цінностей у професійну діяльність державних службовців. З позиції, наприклад, існування ситуативного, нормативного (до якого входять раціональний та інтуїтивний) типів поведінки, визначених Т. Пахомовою [12, с. 113], така поведінка має відповідати нормативному, раціональному типу. При цьому необхідно враховувати той факт, що кожна професійна цінність має двояку емпіричну основу, відбиваючись у державному службовцеві як самодостатньому суб'єкті, системі державної служби й у суспільстві як соціокультурній системі. Це, у свою чергу, припускає взаємозв'язок системи професійних цінностей державних службовців з актами їх поведінки в співвідношенні до соціального ідеалу, тобто до того, що загальноприйнято вважати правильним, нормальним або до того, що оцінюється як аморальне, злочинне. Таким чином, ціннісний компонент професійної культури державних службовців, виділений нами, має більшу значущість для формування системи їхніх цінностей, він повинен бути присутнім у змісті професійної культури й визначати зміст усієї професійної діяльності.

Ще одним структурним компонентом професійної культури державних службовців є професійні норми. Норма – це порядок, визнаний обов'язковим, також правило поведінки в певній ситуації й форма, що регулює поведінку в різних системах. Соціальні норми містять вимоги, очікування й приписи відповідної поведінки. Їх виникнення й існування пов'язані з об'єктивною потребою в упорядкуванні суспільних та професійних відносин. Специфічними ознаками професійних норм виступають раціонально усвідомлені й логіч-

но сформульовані правила, реалізація яких підпорядкована цілям діяльності. У суспільній свідомості мета й засоби розчленовані й перебувають у вигляді цільових зразків – стереотипів і стандартів поведінки.

Сприйняття змісту професійних норм державними службовцями складається з поведінки керівного складу органів державного управління, з реальної поведінки співробітників і сформованого стану навколишнього соціального середовища. Певна повторюваність соціальних взаємодій у ході професійної діяльності державних службовців, що сприяє формуванню загальних правил, дозволяє державним службовцям регулярно й ефективно взаємодіяти між собою й громадянами. Ці форми взаємин допомагають державним службовцям відгадати дії учасників функціональних відносин і відповідно до цього будувати свою поведінку.

У системі державної служби професійні норми, на наш погляд, виконують регулятивну роль, тому що, упорядковуючи поведінку державних службовців, вони координують різноманітні види суспільних відносин і утворюють певну ієрархію за ступенем їх соціальної значущості.

Норми моралі – це специфічна форма волевизначення, при якій відбувається узгодження волі службовця із загальними потребами, інтересами й волею соціальних спільнот. Іноді вони фіксуються в кодексах або «заповідях», але частіше існують як моральні принципи, проявляючись не тільки у свідомості, але й у вчинках, поведінці, моральних якостях особистості, а також у моральних позиціях і відносинах людей.

В основі норм моралі лежать сила особистих переконань державних службовців і суспільна думка. Перебуваючи у взаємозв'язку з поведінкою службовця, норми моралі встановлюються без будь-яких інструкцій і директивних інстанцій. Вони формуються в результаті спільної творчості великої кількості людей, є підсумком природного добору їхніх суджень про різні способи поведінки. Дана особливість моральних норм була відзначена В. Соколовим, який стверджує, що «мораль посадової особи не може ґрунтуватися тільки на її власному уявленні про добро й зло, на її особистій совісті. Вона визначається й суспільними потребами» [14, с. 42-51]. Дотримання професійних етичних стандартів під час виконання службових обов'язків державними службовцями вимагає наявності спеціальних методів контролю, встановлюваних етичним кодексом, що являє собою систему певних моральних стандартів, конкретних норм поведінки. При цьому, як зауважує В. Соколов, «для оцінки етичної поведінки державних службовців потрібен вищий стандарт, ніж для оцінки поведінки правової і ніж той, котрий застосовується для оцінки моральності рядових громадян» [14, с. 54-63].

Таким чином, професійна культура державних службовців є відображенням домінуючих у системі державної служби міжгрупових, загальних й міжособистісних відносин на основі професійних цінностей і норм, які перебувають у тісному взаємозв'язку між собою й взаємовпливають один на одного. Так, професійні цінності можуть роз-

глядатися, з одного боку, як основні норми, які є загальними для формування професійної культури державних службовців і керуючими їх поведінкою, а з іншого боку, як засвоєні стандарти життя, які спрямовують і регулюють діяльність людей. Професійні цінності виконують функції регуляторів поведінки, вчинків державних службовців, вони виступають як мірило їх оцінок відповідно до загальноприйнятих норм, правил і традицій державної служби. Професійні норми є, у свою чергу, своєрідною мірою поведінки державного службовця й масштабом оцінки цієї поведінки. Вони утворюють конкретну ієрархію за ступенем соціальної значущості.

Норми й правила діяльності державних службовців належать до ціннісних передумов, є при цьому факторами, що регулюють дії й взаємини державних службовців у процесі функціонального впливу на середовище. Цей зв'язок дуже значущий з погляду професійної культури, тому що вона орієнтується на індивідуальні цінності, які відрізняються від вибору цілей і засобів тим, що є залежним від настрою, його чуттєво-емоційної сфери. Отже, формування особистісних цінностей державного службовця відбувається на основі тих або інших пріоритетів у вигляді духовних і матеріальних прагнень. Усвідомлене або неусвідомлене оцінювання державним службовцем своїх функціональних обов'язків, професійної культури, статусу, відносин з керівниками й колегами відбувається, виходячи з індивідуальних норм, цілей і цінностей.

Професійна мотивація діяльності є наступним структурним компонентом запропонованої нами моделі професійної культури державного службовця і являє собою структуру мотивів, що відображають самоціннісне й інструментальне відношення до професійної діяльності. Самоціннісне відношення – це внутрішня мотивація, прояв внутрішнього спонукання до професійної діяльності, а інструментальне – це, по суті, система стимулів, зовнішнє відношення.

Людина, обираючи професію (сферу діяльності, місце роботи), співвідносить свою мотиваційну структуру з тими факторами професійної діяльності, які можуть задовольнити її очікування та потреби. Таким чином, мотивація професійної діяльності проявляється як особистісний зміст, рушійна сила діяльності. Але, потрапляючи в нормативно регламентоване професійне середовище діяльності організації, колективу, людина може або розподілити нормативний спосіб діяльності, додавши йому внутрішній, індивідуальний зміст, або через певні обставини додати цій нормативності (зберегти) зовнішню, об'єктивну щодо людини сторону її професійної діяльності. У першому випадку відбувається суб'єктивне проникнення в професію, оволодіння нею, супроводжуване трансформацією загальних мотивів особистості в праці. При цьому змінюється й система професійних мотивів. Інакше позбавлена широкої внутрішньої мотивації діяльність стає лише інструментом досягнення інших щодо професійної діяльності цілей. Це шлях, що веде до механічного виконання обов'язків і в цілому – до відчуження праці, тому що мотиваційні системи

формується як комплекс різних мотивів, що визначають, у свою чергу, стандарти поведінки.

Саме тому для професійної діяльності державного службовця важливо, щоб були задіяні всі компоненти мотиваційної системи, що виражає основні потреби людини: матеріальні, духовні (професійна самореалізація, задоволення від виконуваної роботи), соціальні (потреба в спілкуванні, належності до групи).

Розглядаючи останній структурний базовий компонент моделі професійної культури, хотілося б підкреслити, що якості особистості державного службовця – найбільш стійкі характеристики, що впливають на його професійну культуру (соціальні, соціально-психологічні й психологічні властивості): до соціально-психологічних якостей належать форми спілкування, взаємодії й поведінки (відповідальність, доброзичливість, вимогливість, схильність до взаємодопомоги, співробітництва й т. ін.); до психологічних якостей – риси характеру людини (стриманість, урівноваженість, чесність, порядність, принциповість і т. ін.); до соціальних – характеристики професійної діяльності (професіоналізм і професійна компетентність). Особливо значення набувають професійно важливі якості особистості.

Слід докладніше зупинитися на професіоналізмі, тому що під професіоналізмом звичайно розуміються нормативні вимоги професії до особистості людини, тобто наявність сукупності, набору особистісних характеристик людини, необхідних для успішного виконання праці. На думку Ж. Тоценко, професіоналізмом є «вищий ступінь досконалості в певному виді професійної діяльності, здійснення справи найвищою мірою» [18]. Інша точка зору на сутність професіоналізму, висловлена у соціологічному словнику, як і позиція Ж. Тоценко, безумовно, заслуговує на увагу, однак, на наш погляд, є трохи звуженою, розглядаючи його як міру оволодіння індивідом професійними навичками [19], відображає лише технологічну складову професіоналізму, ототожнюючи його з поняттям професійної компетентності. Ми ж схильні розглядати професіоналізм державного службовця не тільки як досягнення ним високих професійних результатів, але неодмінно і як наявність психологічних компонентів – внутрішнього відношення людини до професії, праці, стану її особистих якостей, коли професіоналізм ототожнюється насамперед з новими технологіями, засобами професійної діяльності. Насправді при розгляді професіоналізму людини велике значення має те, що рухає людиною в професії, з яких ціннісних орієнтацій вона виходить, заради чого вона займається даною справою, які свої внутрішні ресурси добровільно й по внутрішньому спонуканню вкладає у свою працю [7, с. 39-40].

Підкреслимо роль професійної культури у формуванні професіоналізму державних службовців, який поєднується з розвитком їх різноманітних особистих та професійних якостей. Визначенню терміна «професіоналізм» присвячено велику кількість наукових публікацій. Професіоналізм – це глибоке та всебічне галузеве знання, володін-

ня практичними навичками та вміннями в певній галузі суспільної діяльності. Професіоналізм є необхідною, але недостатньою умовою професійної культури [10, с. 270]. Рівень володіння професійною культурою тісно пов'язаний зі ступенем розвитку інших важливих елементів процесу професіоналізації кадрів, такими як професійна компетентність та професійний досвід.

Перейдемо до аналізу компетентнісних компонентів професійної культури державного службовця, тобто до професійних знань, умінь, навичок та професійного досвіду. Так, В. Бакуменко під знаннями розуміє не тільки основні результати навчання. Знання – це перевірений практикою результат пізнання дійсності, адекватне її відображення в мисленні людини, продукт суспільної матеріальної і духовної діяльності. Знання можуть бути донауковими (життєвими) та науковими (емпіричними та теоретичними); у них здійснюється перетворення розрізнених уявлень у теоретично систематизовану загальнозначущу форму. Основними формами знання є ідеї (поняття), категорії, закони (і факти), теорії [1, с. 156]. Н. Нижник указує, що знання характеризують рівень теоретичної і практичної підготовки керівника, навички – його вміння виконувати метаспрямовані дії з високими результатами [8, с. 38]. І. Нинюк наголошує: «Управлінські знання – це те, що державний службовець отримує на основі осмислення власного досвіду й досвіду інших, а також літератури з проблем державного управління та державної служби. Мова йде не про всі знання, а лише про ті, які відображають процес реальної діяльності та несуть відповідальність за успішність вирішення справ» [9, с. 51]. Отже, знання виступають як базовий елемент професійної компетентності. Вони можуть відображати в собі результати духовної діяльності, обумовлюючи відповідальність, наполегливість, професійну спрямованість особи, тобто ті якості, які відображають норми професійної культури.

Професійні знання – це те, що державний службовець одержує на основі осмислення власного досвіду й досвіду інших, а також спеціальної літератури з проблем державного управління. Мова йде не про всі знання, а лише про ті, які «згортають» процес реальної діяльності й виражають такі її моделі, які «відповідальні» за успішність справи. Крім професійних знань, у запропонованій нами моделі професійної культури державних службовців ми виділяємо професійні вміння й професійні навички.

В. Бакуменко тлумачить термін «вміння» як здатність отримувати, зберігати, перетворювати та видавати інформацію, виробляти нові знання, оцінювати ситуації, формулювати цілі, приймати раціональні рішення, контролювати їх досягнення. Такий підхід до визначення терміна «вміння» схожий з визначенням управлінської та інформаційної культури працівника. І. Дробот зазначає, що управлінські вміння – це друга складова професії – конструктивні знання, трансформовані в ті чи інші процедури, що забезпечують ефективність владальної діяльності. «Уміння – це знання, використані при вирішенні конкретних проблем..., на-

приклад, вміння планувати робочий і вільний час, слухати, проводити наради, конкретно викладати питання, спостерігати і схоплювати суть людських стосунків, спілкуватися по телефону, вести переговори, прогнозувати події, стимулювати діяльність підлеглих працівників, ставити перед собою і підлеглими складні для здійснення, але реальні цілі та завдання, залагоджувати конфлікти. Уміння є відносно стійкими характеристиками особистості... і залежать як від об'єктивної структури діяльності, якою вона займалася тривалий час, так і від її здібностей [4, с. 225]. У цьому тлумаченні чимало рис управлінської, комунікативної, інтелектуальної, психологічної культур та відповідних компетентностей.

В інших формулюваннях терміна «вміння» також можна простежити їхню тісну взаємопов'язаність з нормами професійної культури. Так, В. Ігнатів та ін. дослідники вказують, що управлінські вміння можна визначити як конструктивні знання, трансформовані в управлінські процедури, що забезпечують ефективність управлінської діяльності. Уміння – це знання, втілені у рішення конкретних управлінських проблем, наприклад, вміння проводити наради, залагоджувати конфлікти. Уміння є відносно стійкими характеристиками особи державного службовця і залежать як від об'єктивної структури діяльності, до якої він був залучений тривалий час, так і від спроможності [6, с. 177]. Коментуючи дане тлумачення, вкажемо на те, що воно містить у собі норми, притаманні управлінській, психологічній, комунікативній культурі та компетентності. Майже аналогічним є розуміння терміна «вміння» з позиції І. Нинюк – це знання, які реалізуються під час вирішення конкретних управлінських проблем, наприклад, вміння проводити наради, узгоджувати конфлікти. Уміння є відносно стійкими характеристиками особистості державного службовця і залежать як від об'єктивної структури діяльності, до якої він був залучений тривалий час, так і від здібностей людини; управлінські навички вона визначає як вміння, доведені до рівня автоматизму й існуючі частково на несвідомому рівні, їх можна назвати «управлінські штампи», що забезпечують ефективність типових, часто повторюваних дій [9, с. 52].

Основні позиції в розумінні професійних навичок, як показує аналіз літератури, являють собою чотири різновиди. Представники першої з них визначають сутність навички як вміння, але вміння вдосконалене, автоматизоване в результаті повторення й тренування. Н. Левітов розуміє навичку як закріплене вправою те або інше вміння [11]. Це визначення доповнюється В. Артемовим: «Навичка – вміння, що стало в результаті багаторазового, систематичного повторення вільним і найбільш ощадливим способом виконання професійних дій» [11, с. 125-129]. Існує погляд на професійну навичку як на дію, що у результаті вправ стає звичною, автоматичною і відбувається при повному «вимиранні» свідомості. Більш повно виражена ця точка зору П. Рудиком [11, с. 123-124]. Він визначає професійну навичку як дію, доведену до ступеня досконалості, вона виконується правильно, швидко,

економічно.

Термін «навичка» (згідно з В. Бакуменком) – це вміння виконувати цілеспрямовані дії, доведені до автоматизму внаслідок усвідомленого багаторазового повторення одних і тих самих рухів або вирішення типових завдань у виробничій чи навчальній діяльності. У свою чергу, навички – третю, за І. Дроботом, складову професії, можна визначити як уміння, доведені до рівня автоматизму та існуюче частково на підсвідомому рівні. Він пише про так звані «управлінські штампи», які забезпечують ефективність типових дій, що часто повторюються. До навичок належать: звичка робити короткі нотатки, швидко читати, пам'ятати події, обличчя, цифри, виявляти повагу до особистості і гідності громадян, дотримання та охорона їх прав, свобод і законних інтересів [4, с. 225]. Майже аналогічної думки В. Ігнатов та інші автори, які вказують: управлінська навичка – уміння, доведені до рівня автоматизму і яке існує частково на рівні безсвідомості. Говорячи про навички, вони мають на увазі свого роду «управлінські штампи», що забезпечують ефективність типових дій, які часто повторюються [6, с. 177]. Н. Нижник, С. Мосов вказують, що навичку можна розуміти як «модель поведінки» – способи дій керівника, на основі його досвіду, по задоволенню тієї або іншої потреби в умовах ситуації, що склалася (складається) [8, с. 38]. Таким чином, професійна навичка утворюється на основі знань. По мірі її вдосконалення здійснюється перехід до узагальнених міркувань про себе, в уявному плані й у внутрішній мові.

Професійний досвід – чуттєво-емпіричне пізнання об'єктивної дійсності, що ґрунтується на практиці, результат професійного розвитку людини, це знання, уміння та навички, збагачені практикою вирішення численних конкретних професійних ситуацій. Досвід – основа, базис практичної професійної діяльності, результат тривалої професійної діяльності. Професійний досвід персоналу – найважливіший людський ресурс, здатний бути найціннішим капіталом державного органу, невід'ємний компонент професійної культури державного службовця. У професійному досвіді акумулюється індивідуальний внесок людини у професію, він завжди набувається й розвивається під впливом певних якостей особистості, здібностей, уподобань, поглядів тощо.

Як вказувалося вище, вченими розроблено різні класифікації професійної компетентності, які часто містять у собі вимоги до професійної культури кадрів державного управління. Однією з найбільш повних, на наш погляд, є класифікація В.Сороко, який у межах політичної компетентності пропонує встановити, чи знає особа роль держави в сучасному демократичному суспільстві; структуру та повноваження окремих гілок влади, характер взаємодії між ними; структуру і основні характеристики політичних партій, особливості їх взаємодії з державними органами; демократичні механізми формування та оновлення політичної еліти; принципи взаємодії та етику взаємовідносин між «правлячою» та «опозиційною» гілками політичної еліти; роль державного апарату в реалізації

державної політики, його структуру, особливості комплектування, принципи взаємодії і взаємовідносин між політиками, патронатною службою і державними службовцями, що займають адміністративні посади; основні завдання, принципи та методи діяльності державної служби; комплекс раціональних принципів організації та функціонування сучасного державного апарату [15, с. 72].

Правова (юридична) компетентність, що формується в процесі базової професійної підготовки, на думку В. Сороко, стосується основних галузей сучасного права та ґрунтується на навичках її практичного застосування у різних сферах діяльності з урахуванням динаміки, тенденцій розвитку, механізмів зміни та вдосконалення чинного законодавства [15, с. 72].

Отже, у даному виді компетентності спостерігається зв'язок зі знаннями та навичками правової культури. У межах визначення правової або юридичної компетентності В. Сороко пропонує встановити, чи знає державний службовець основні положення Конституції України, законів України «Про державну службу» та «Про боротьбу з корупцією»; сутність правових норм та їх взаємозв'язок з іншими соціокультурними нормами; організацію законотворчої діяльності, принципів, форм і методів здійснення контролю за виконанням Конституції України та законів України відповідно до сфери повноважень; характер взаємодії і конкретні обов'язки різних гілок і органів державної влади, які здійснюють юридичний контроль; порядок і процедури юридичної експертизи управлінських документів; характер відповідальності за порушення законів тощо [15, с. 72].

Економічна компетентність повинна диференціюватися, на думку В. Сороко, залежно від спеціалізації державних службовців. Цей рівень має містити: оцінку здатності (умінь, навичок) застосувати порівняльний аналіз основних економічних концепцій; ознайомлення з теорією грошей та фінансового макрорегулювання, основами бюджетної та фінансової політики, основними положеннями мікроекономіки. Для спеціалістів бюджетно-фінансових, податкових, економічних управлінь та відділів необхідно застосовувати оцінку глибини і деталізації знань та практичних навичок у галузі фінансової, кредитно-банківської діяльності, бюджетного та фіскального регулювання; економічного прогнозування та планування; економіко-математичних методів аналізу та програмування [15, с. 72-73].

Отже, такий широкий спектр знань, умінь, навичок (або здібностей, професійно важливих якостей) пов'язаний з певною економічною культурою державних службовців, яка входить до їхньої професійної культури. Такий високий рівень економічної компетентності непотрібен усім державним службовцям, а саме тим, професійна діяльність яких якнайбільше пов'язана з вирішенням економічних завдань. Водночас О. Стасюк виділяє лише соціальну компетентність державного службовця [17, с. 53], соціальну компетентність політичної еліти досліджувала Н. Дармограй [2, с. 58], В. Ребкало і М.Пірен та інші автори – комуні-

кативну [113, с. 240]. Російськими дослідниками активно розробляються проблеми мовної [3], екологічної компетентностей [5] кадрів.

Висновки. Таким чином, дослідивши внутрішню композицію професійної культури державних службовців, можна виділити її структурні базові компоненти (професійні цінності, професійні нор-

ми, професійну мотивацію діяльності, професійно важливі якості особистості) та структурні компетентнісні компоненти: професійні знання, професійні вміння, професійні навички та професійний досвід. Указана композиція притаманна й підвидам культур, які входять до змісту професійної культури державних службовців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Бакуменко В. Д. Формування державно-управлінських рішень: Проблеми теорії, методології, практики : монографія / В. Д. Бакуменко. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 328 с.
2. Дармограй Н. Культура становлення державно-владних відносин (вплив еліт) / Н. Дармограй // Вісн. УАДУ. – 2002. – № 4. – С. 51-60.
3. Дражан Р. В. Историко-педагогическая репрезентация понятия «языковая компетенция» : автореф. дисс. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Дражан Раиса Васильевна ; Южный федеральный ун-т. – Р/нД, 2008. – 21 с.
4. Дробот І. О. Формування моделі професійно-компетентного працівника в контексті гарантування місцевого самоврядування / І. О. Дробот // Демократичні стандарти професійного навчання та діяльності публічних службовців: теорія, практика : міжнар. наук.-практ. конф., Львів, 22 берез. 2007 р. : у 2 ч. / за наук. ред. П. І. Шевчука ; Львів. регіон. ін-т держ. упр. НАДУ при Президентіві України; Упр. держ. служби (Гол. упр. держ. служби України) у Львівській обл.; Гданський ун-т. – Л. : ЛРІДУ НАДУ, 2007. – Ч. 1. – С. 224-277.
5. Ермаков Д. С. Педагогическая концепция формирования экологической компетентности учащихся : автореф. дисс. ... докт. пед. наук : спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Ермаков Дмитрий Сергеевич ; Российский ун-т дружбы народов. – М., 2009. – 39 с.
6. Игнатов В. Г. Государственный служащий современной России: социально-политический анализ деятельности и ценностных ориентаций: Региональный уровень / В. Г. Игнатов, С. О. Майборода, А. В. Понеделков; Северо-Кавказская академия государственной службы. – Ростов н/Д. : СКНЦ ВШ, 1997. – 320 с.
7. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 312 с.
8. Нижник Н. Механізм розроблення та ухвалення рішень у системі державного управління / Н. Нижник, С. Мосов // Вісн. УАДУ. – 1998. – № 4. – С. 35-39.
9. Нинюк І. І. Професіоналізм державних службовців : монографія / І. І. Нинюк / за заг. ред. Н. Р. Нижник. – Луцьк : Надстир'я, 2005. – 162 с.
10. Оболенський О. Ю. Державна служба : навч. посібник / О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с.
11. Обучение и воспитание: теория и практика // Сб. науч. трудов Липецкого педагогического ин-та. – Липецк : Книга, 1991. – 173 с.
12. Пахомова Т. І. Державна служба: система і особистість : монографія / Пахомова Тетяна Іванівна / Одеськ. регіон. ін-т Укр. акад. держ. упр. при Президентіві України. – О. : Друк, 2002. – 410 с.
13. Ребкало В. Психологічні чинники розвитку управлінських навиків особистості державного службовця в Україні / В. Ребкало, М. Пірен // Вісн. УАДУ. – 1999. – № 4. – С. 235-243.
14. Соколов В. М. Социология морали – реальная или гипотетическая / В. М. Соколов // Социологические исследования. – 2004. – № 8. – С. 42-51.
15. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців / В. Сороко // Вісн. держ. служби України. – 2003. – № 1. – С. 65-75.
16. Социология государственной службы : терминологический словарь-справочник. – Р/нД : СКАГС, 1996. – 315 с.
17. Стасюк О. Про деякі методологічні засади в доборі керівників органів державної влади / О. Стасюк // Вісн. УАДУ. – 1997. – № 3-4. – С. 50-55.
18. Тощенко Ж. Т. Социальные резервы труда / Ж. Т. Тощенко. – М. : Политиздат, 1989. – 165 с.
19. Энциклопедический социологический словарь / общ. ред. Г. В. Осипова. – М. : ИСПИ РАН, 1995. – 179 с.