

**ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
Кафедра публічного управління та адміністрування**

КАПУСТИНА НАДІЯ ВАЛЕНТИНІВНА

**МОВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ СУЧАСНОГО ДЕРЖАВНОГО
СЛУЖБОВЦЯ**

Спеціальність: 074 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

магістерської роботи на здобуття наукового ступеня
магістра публічного управління

Миколаїв – 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження визначається необхідністю адаптації державних службовців до інновацій в країні та масштабних реформ. Ефективність нововведень у державному управлінні визначається рівнем розвитку інноваційної культури та професійної компетентності державних службовців. У свою чергу це диктує важливу вимогу: сучасний інноваційний процес обов'язково має супроводжуватися технологією наукового забезпечення процесу самореалізації творчого потенціалу державного службовця, здатного проектувати свій індивідуальний шлях особистісного професійного розвитку, підвищення рівня професійної компетентності.

У процесі підготовки і проведення реформ гостро постала проблема забезпечення управлінським персоналом органів державної влади: не вистачає освічених, творчих, нестандартно мислячих людей. У зв'язку з цим важливим питанням на сьогодні є розроблення механізму добору та залучення найбільш обдарованих громадян до впровадження реформ. Від кадрового потенціалу державного управління, професійних та особистісних якостей кожного державного службовця значною мірою залежить вирішення важливих для України питань сучасного розвитку країни і посісти гідне місце серед розвинених держав світу, забезпечити національну конкурентоспроможність, досягти високого рівня соціально-економічного розвитку і високих стандартів життя громадян. Це актуалізує проблему розвитку в кожного державного службовця творчого потенціалу в процесі самовдосконалення та створення умов для його творчої самореалізації.

Серед принципів державної служби України, як і інших держав світу, головним є принцип професіоналізму – компетентного, об'єктивного й неупередженого виконання посадових обов'язків, постійного підвищення рівня своєї фахової компетентності, неперервного навчання впродовж життя, вільного володіння державною мовою. Необхідний рівень фахової компетентності працівника державної інституції можливий лише за наявності

в нього відповідного рівня мовної і комунікативної компетентностей, які виявляються у вільному володінні державною мовою. Сучасному фахівцеві мова потрібна не як сукупність уніфікованих правил, а як система світобачення, засіб культурного співжиття в інформаційному суспільстві, самоформування і самовираження особистості, для якісного й компетентного виконання посадових обов'язків і розвитку його мовної особистості, передбачених Законом України «Про державну службу» [29].

Сучасний розвиток українського суспільства значною мірою визначається характером етнонаціональних процесів, що плінуть у ньому. Трансформаційні та модернізаційні перетворення, нав'язана гібридна війна зумовлюють всебічні зміни суспільних відносин (складовою яких є національні відносини), вимагають нових підходів до державної етнонаціональної політики, центральною ланкою реалізації якої виступає державне управління. Водночас посилюється роль державного управління як науки, здатної осмислити та обґрунтувати різноманітні етнополітичні стратегії, які б сприяли розробленню ефективних управлінських рішень та технологій, конструюванню оптимальних моделей етнонаціональних реалій.

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 розробленням проблематики державного регулювання мовної політики в тих чи інших вимірах. Серед них: Гумбольдт В. фон [15], Ерлі К., Мосаковські Е. [23], Хантінгтон С. [97], С. Александрова [1], Ф. Бальцевич [3], І. Гришина [13], П. Жебрівський [24;25],

В. Заблоцький В. [27], Т. Ковальова [35], О. Козієвська [36], Б. Козьмук [37;38], І. Лопушинський [47; 48], І. Плотницька [69] та ін. Окремо варті уваги дослідження, які присвячені формуванню компетентностей державних службовців, зокрема, в нагоді став зарубіжний досвід, а саме праці таких авторів, як: Гарет Робертс [10], Миллз Роджерс [1], Томсон Т., Бонито Дж. [93], Хекхаузен Х. [98]. Водночас питання підвищення мовної компетентності державних службовців потребують подальших уточнень та досліджень у зв'язку лише з початковим етапом реформ в сфері державної служби.

Об'єкт дослідження – компетентності державних службовців у взаємозв'язку з державною мовною політикою в Україні і світі.

Предмет дослідження – мовна компетентність державних службовців на сучасному етапі розвитку країни.

Мета магістерської роботи – вивчити основні особливості мовної компетентності державних службовців на сучасному етапі та визначити напрями щодо удосконалення професійної компетентності державних службовців.

Для досягнення зазначеної мети магістерської роботи були визначені наступні **завдання**:

- визначити основні особливості наукових досліджень в сфері компетентності та компетенцій державних службовців, виявити професійні компетентності державних службовців та розглянути їх, визначити місце мовних компетенцій в діяльності державного службовця;
- встановити вплив державної мовної політики на формування мовних компетенцій державних службовців;
- здійснити аналіз основних вимог щодо рівня володіння державною мовою для державних службовців в нашій країні; визначити ступінь їхньої ефективності;
- з'ясувати роль мотивації в покращенні професійної мовної компетентності державних службовців;

- вивчити зарубіжний досвід стимулювання мовної компетентності державних службовців.

Гіпотеза дослідження базується на припущенні, що вивчення теоретичних засад державного регулювання мовних компетентностей державних службовців, дозволить визначити напрями покращення стану мовних компетентностей державними службовцями на сучасному етапі.

Методи дослідження. Методологічною основою магістерського дослідження є сукупність загально-філософських, загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання. Так, діалектичний метод використано з метою вивчення теорій та різних наукових поглядів щодо організації, принципів та типів систем державної служби. Логіко-семантичний метод сприяв розкриттю понятійно-категоріального апарату у досліджуваній сфері.

Методи аналізу та синтезу було використано для комплексного дослідження проблемних питань, зокрема при аналізі формулювання висновків та надання пропозицій щодо вдосконалення державного регулювання володіння рівня мовними компетентностями. Структурно-логічний метод дав можливість з'ясувати перспективи регулювання в Україні підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. Порівняльно-правовий метод використовувався для вивчення позитивного зарубіжного досвіду з питань державного регулювання мовної політики. Методи класифікації та групування використовувалися для виділення окремих напрямків, форм та методів у державному регулюванні мовної політики та діяльності державних службовців.

Емпіричну базу дослідження склали матеріали державної статистики, дані відомчої звітності, інформація з офіційних веб-сайтів органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, що торкається досліджуваного питання, та інших Інтернет-джерел, а також особистий досвід автора.

Наукова новизна одержаних результатів зумовлена тим, що дослідження є спробою комплексного аналізу особливостей, недоліків і

шляхів покращення професійної компетентності державних службовців на основі вивчення її особливостей та зарубіжного досвіду регулювання компетентностей державних службовців та мовної політики загалом.

Практичне значення. Розроблені в дослідженні теоретичні положення доведені до рівня конкретних пропозицій і можуть бути реалізовані у вітчизняній практиці публічного управління з питань подальшого удосконалення законодавства, що регламентує в Україні систему мовних компетентностей державних службовців. Результати дослідження можуть бути корисними для фахівців органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, громадських організацій та дослідних центрів.

Магістерська робота є самостійною науковою працею та містить наукові результати, одержані автором особисто.

Структура і обсяг магістерської роботи. Магістерське дослідження складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Повний обсяг роботи складає 93 сторінки, з них основного тексту – 81 сторінка. В магістерській роботі міститься 1 таблиця та 2 додатки. Список використаної літератури містить 103 джерела.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та основні завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення виконаної роботи. Наведено результати апробації основних положень та особистий внесок автора дослідження.

У **першому розділі** «*Теоретичні засади дослідження мовної компетентності державного службовця*» охарактеризовано проблематику та джерельну базу дослідження щодо формування та ролі мовних компетентностей державних службовців, зокрема, увагу зосереджено на

дослідженнях в цій сфері у вітчизняних та зарубіжних працях, визначенні основних понять і термінів, їх тлумаченнях та дискусійних положеннях.

Підрозділ 1.1. «Особливості наукових досліджень компетенції та компетентності» присвячений дослідженню науково-теоретичної бази, на основі чого можна виділити декілька видів компетенцій: компетенція взагалі як поняття, компетенція органу державної влади, компетенція державного службовця у відповідності до посади, компетенція державного службовця як особистості та індивіда. Розуміння компетенції у приналежності до органу державної влади можна звести до наступного – це владні повноваження будь-якого органу державної влади, коло питань, які стосуються його відання. Компетенція державного службовця як працівника певного органу державної влади – це коло повноважень посадової особи у відповідності до повноважень органу державної влади, сукупність всіх прав, повноважень та обов'язків, які державний службовець повинен використовувати для здійснення своїх функцій, що визначає його місце та роль в органі державної влади. Ці норми закріплені у відповідних нормативно-правових актах та регулюються спеціальними положеннями.

Таким чином, поняття компетенції органу державної влади та конкретної посади державної служби в його структурі й компетенція носія цієї посади – державного службовця розрізняються, що дозволяє вести мову про компетентність як особистості. Слід зазначити, що компетентність є похідним вторинним поняттям від компетенції, вона характеризує індивідуальну специфіку суб'єкта як носія компетенції. Компетентність визначають як вміння, знання та навички, що необхідні для ефективного виконання функцій та повноважень державного службовця певного конкретного органу державної влади.

Також виділяють ще розуміння компетенції за конкретною посадою і визначають її у єдності з компетентністю державного службовця. Компетентність державного службовця трактують як сукупність вимог до державних службовців, які займають конкретну посаду в певному органі

державної влади на основі відповідності професійних управлінських здібностей, особистісних психологічних властивостей, управлінських знань, умінь та навичок.

На формування компетентності впливають власне посада та особистісні та ділові риси суб'єкта управління, тобто державного службовця як особистості. Якщо особисті компетентності перебувають у протиріччі з компетентностями посади, то за таких умов буде з'являтися конфлікт між службовою компетентністю та особистістю. Також для професійної компетентності має значення стан організації професійного середовища і тут діє певна формула: чим гірше організована професійна діяльність в органі державної влади, тим необхіднішим є професійно компетентний спеціаліст.

У підрозділі 1.2. «Професійні компетентності державних службовців» розкривається сутність основних компетентностей державних службовців. Компетентність державного службовця пов'язана з професіоналізмом. В теоретичному змісті, професійність державного службовця пов'язана з уявленнями про становлення особистості в професійній діяльності. Професійність та так звана професійна спроможність проявляються завдяки інтеграції особистості у професійну діяльність і виявляються завдяки вродженим або набутим здібностям, знанням, умінням та навичкам, які формують способи діяльності, поведінку та визначають компетентності особистості. Фактично професійна компетентність це добре розуміння предмета праці, сукупність професійних знань та якостей, самостійність та відповідальність особистості при здійсненні своїх функцій та повноважень.

Розглядають професійну компетентність переважно в процесуальному контексті, оскільки вона характеризується як функціональна діяльність і має динамічний характер.

На основі професійної компетентності можна визначити певні показники та критерії, які слугують для визначення ефективності професійної компетентності.

Основними елементами та складовими механізми оцінки професійності державного службовця є такі: соціально обумовлені риси; ознаки кваліфікації; психологічні особливості працівника; сукупність органічних рис.

У підрозділі 1.3. «Особливості мовної компетенції державних службовців» виявлено, що професійні якості державних службовців можуть визначатися з урахуванням таких критеріїв: особистісний, інтелектуальний, діловий, пов'язаний з особливостями нервової системи та ін. Серед компетентностей державних службовців важливе місце посідають мовні та комунікативні компетентності. Комунікативну компетентність визначають як 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. Комунікативна компетентність більш ємне поняття і містить в собі мовну компетентність, дискурсивну, і соціолінгвістичну, стратегічну, соціокультурну тощо.

У другому розділі «Основні проблеми реалізації мовної компетентності на публічній службі» досліджено питання регулювання державної мови в країні, політичний аспект цього питання, його вплив на формування мовних компетентностей державних службовців, а також поняття стандарту української мови для державних службовців та запровадження атестації на знання офіційної мови нашої країни.

У підрозділі 2.1. «Питання державної мови в контексті політики та реформ» визначено, що формування мовних компетентностей державних службовців в різних країнах пов'язують зі ставленням держави до вирішення мовних проблем в країні. Сам по собі термін має декілька тлумачень в залежності від дисципліни, яка вивчає його. Наприклад, в лінгвістиці мовна політика визначається як певна сукупність ідеологічних принципів і практичних заходів щодо вирішення мовних проблем у державі або як комплекс цілей та принципів, що визначають регулювання мовних практик у

різних сферах життя держави й суспільства, а також сукупність правових, адміністративних та господарчих механізмів, через які здійснюється згадане регулювання. Також мовна політика визначається як частина національної політики держави в контексті вивчення політології та державного управління. Національна мовна політика спирається на розуміння певної концепції з національного питання і в тому числі мови.

Слід зазначити, що в цілому в світі не розділяють тлумачення понять державна мова та офіційна мова. Як правило, під державною або офіційною розуміється єдина національна мова, хоча є країни, де існує дві або більше державних мов (країни ЄС, наприклад). Таким чином, для їх регулювання утворюється відповідне нормативно-правове підґрунтя, завдяки чому уникають наріжні камені в регулюванні мовних питань. Відповідно до рішення Конституційного Суду України ці поняття не розрізняються і офіційною мовою, якій держава надала правовий статус обов'язкового засобу спілкування у публічних сферах суспільного життя є українська. Водночас, з урахуванням історичного досвіду, питання української мови завжди було політичним. Боротьба українців протягом тривалого часу за право використовувати рідну мову в усіх сферах життя, користуватися мовою як політичною завжди пов'язувалося з національно-визвольним рухом і утвердженням незалежної держави свідчать про важливість регулювання з боку держави цих питань. Тому що на сучасному етапі розвитку держави ці питання стали частиною національної ідеї і консолідації всього українського суспільства і стає пріоритетною для державного управління, а відтак важливим чинником професійної компетентності державних службовців.

У підрозділі 2.2. «Поняття стандарту української мови для державних службовців та запровадження атестації зі знання української мови для державних службовців» показано, що пріоритетом державної мовної політики України є утвердження й розвиток української мови, змінюються вимоги і до державних службовців в цьому контексті. Зокрема, формуються вимоги щодо вільного володіння українською мовою, які набули

свого закріплення у стандарті для державних службовців на знання мови. Дія стандарту виражається у стратегіях державної мовної політики, у різноманітних аспектах реалізації функцій органів державної влади та державних службовців, поширенні мови в суспільному житті в різних регіонах України, що визначається оновленим законодавством про державну службу.

У третьому розділі «Напрями підвищення мовної компетентності державних службовців» основна увага зосереджена на питанні стимулювання та мотивації щодо підвищення професійної компетентності державних службовців, удосконаленні процедур підвищення професійної компетентності державних службовців, а також приділено увагу зарубіжному досвіду з формування мовних компетентностей у службовців органів державної влади.

У підрозділі 3.1. «Стимулювання та мотивація державних службовців щодо підвищення професійних компетентностей» визначено, що в основі професійної компетентності полягає мотивація державного службовця як особистості. Мотивація науковцями визначається як процес свідомого вибору державним службовцем певного типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників. В теоретичному контексті мотивація розподіляється на декілька видів, серед яких провідне місце належить трудовій мотивації державних службовців. Це такий вид мотивації, який пов'язаний зі змістом та функціями праці та трудової діяльності, а також з самовираженням та самореалізацією. Також велику роль для державного службовця має статусна мотивація, яку можна назвати внутрішнім стимулом, що визначає поведінку людини. Це прагнення посісти вищу посаду, йти службовими сходами, виконувати більш складну й відповідальну роботу, працювати в престижних установах. Для державних службовців цей вид мотивації має важливе значення. Тут було помічено, що саме мовні компетентності державний службовець може швидше засвоїти, якщо це стане певною мотивацією, а

особливо важливо для державної політики піднести це до рівня статусної мотивації. Тобто головна ідея, якщо це буде престижно, то державний службовець оволодіватиме мовними компетентностями набагато швидше, легше і краще. Також за способами використання мотивація може бути нормативна, примусова, стимулююча. Сучасна мовна політика щодо володіння нормами української мови для державних службовців має характер примусовості, але необхідно змінювати акценти саме в бік стимулюючої, щоб мовна політика дійсно була орієнтованою на далеку перспективу незалежно від політичних змін в країні, що дуже часто пов'язано зі спекуляціями навколо мовного питання.

Водночас, існують проблеми в мотивації праці державних службовців, серед яких відзначаються наступні: неврахування індивідуальності особистості керівниками, що пов'язано з відсутністю у керівників відповідних знань та навичок, часто в середовищі державної служби керівники не надають важливості психологічному клімату в колективах і нічого не роблять для регулювання конфліктних або несприятливих ситуацій, відсутність залежності професійної компетентності та матеріальної винагороди тощо. Таким чином, необхідно удосконалювати підходи щодо мотивації праці персоналу, що в свою чергу пов'язано з системою підвищення кваліфікації персоналу і компетентностями державних службовців.

Зарубіжний досвід засвідчив, що в цьому контексті особиста зацікавленість чиновників в додатковій освіті, і в тому числі удосконалення мовних компетентностей, підтримується за допомогою мотивації, механізмів матеріального і морального стимулювання. Колишні ж країни соціалістичного табору перебувають ще у пошуках механізмів та методів підвищення кваліфікації персоналу державної служби. Необхідним є подальше удосконалення ринку освітніх послуг та створення можливості вільного обрання для державного службовця курсів з підвищення кваліфікації, це може бути не лише центр підвищення кваліфікації на регіональних рівнях, а й інші освітні заклади та центри.

У підрозділі 3.2. «Удосконалення процедур підвищення професійної компетентності державних службовців» показано, що сучасна система підвищення кваліфікації державних службовців має бути модернізована у відповідності до зарубіжного досвіду в таких напрямках: зміна співвідношення теоретичного і практичного матеріалів як 50:50, розвиток заочно-дистанційної форми навчання та наставництва; включення результатів підвищення кваліфікації до системи оцінки кваліфікаційно-освітнього рівня; надання можливості державним службовцям самостійно визначати, з яких питань вони мають підвищувати кваліфікацію; вирішення питання фінансового забезпечення за принципом «гроші ходять за слухачем» або запровадження освітнього сертифіката.

В контексті євроінтеграції України актуальним є підвищення кваліфікації державних службовців за межами території країни. Фінансове забезпечення навчання може здійснюватися за рахунок коштів, які виділяються з державного бюджету органу з управління державною службою, або за рахунок коштів відповідного місцевого бюджету. Основним критерієм для погодження програм мають бути знання, уміння та навички, які сприятимуть підвищенню ефективності діяльності органу державної влади. Доцільно, щоб державний службовець щорічно визначав від однієї до чотирьох професійних компетенцій, які потребують подальшого вдосконалення для нього особисто.

У підрозділі 3.3. «Зарубіжний досвід з мовної компетентності державних службовців» визначено, що органи державної влади використовують кілька компетенцій при доборі на роботу: ключові (основні), загальні та спеціальні. Мовні компетенції входять до ключових компетенцій. Ключові компетентності становлять основний набір найзагальніших понять, які мають бути деталізовані в комплексі знань, умінь, навичок, цінностей та відносин за навчальними галузями та життєвими сферами. Визначено три категорії ключових компетентностей як концептуальної бази: автономна діяльність; інтерактивне використання засобів; уміння функціонувати в

соціально гетерогенних групах. Цей підхід застосовується для організації навчання протягом життя, тому може використовуватися і для формування професійних компетентностей. Але показником вияву критеріїв є перелік знань, вмінь та якостей без свідчення про застосування їх на практиці, що є сутністю компетентнісного підходу

ВИСНОВКИ

Магістерське дослідження дозволило підтвердити гіпотезу, що вивчення теоретичних засад державного регулювання мовних компетентностей державних службовців, дозволить встановити напрями покращення стану мовних компетентностей державними службовцями на сучасному етапі.

Виконання поставлених завдань дозволило досягти мети роботи та зробити наступні висновки.

1. Визначено основні особливості наукових досліджень в сфері компетентності та компетенцій державних службовців, які полягають в тому, що питання компетенцій є досить дискусійним в науці державного управління, але зважаючи на велику кількість наукових праць можна трактування цих понять звести до двох основних термінів: компетенція – це термін, який визначає сферу професійної діяльності, в якій людина компетентна, а компетентність – висвітлює аспекти поведінки особистості, які пов'язані з виконанням роботи і визначають характеристику людини. Виявлено, що професійними компетентностями державних службовці є сукупність вимог до тих, хто займає конкретну посаду в певному органі державної влади з точки зору відповідності професійних управлінських здібностей та властивостей, а також управлінських знань, умінь та навичок компетенції за посадою. Встановлено, що за умови невідповідності або неповної відповідності суб'єкта управління, його особистісних, моральних,

духовних рис відносно його мовної компетенції або інших компетентностей, може виникнути конфліктна ситуація.

Професійні компетентності державного службовця являють собою систему компетентностей і складаються з політичної, правової, економічної, соціологічної, психологічної, управлінської компетентностей. Комунікативна компетентність посідає важливе місце в цій системі компетентностей і виявляється одним із компонентів професійної придатності. Мовна компетентність включає вміння використання засобів цілеспрямованого впливу для вирішення завдань спілкування; високий рівень володіння рідною та іноземною мовами; культурою мовлення та спілкування, знання національної культури, менталітету, володіння інформаційно-комп'ютерними технологіями, особисту готовність, що забезпечує взаємодію як всередині колективу, так і при зовнішньому спілкуванні.

2. Встановлено і визначено вплив державної мовної політики на формування мовних компетенцій державних службовців. Здійснюючи політику в соціальній та гуманітарній сферах держава використовує механізми впливу на процеси розвитку та стану мови в суспільстві. Вплив держави може бути здійснений переважно у вигляді 4 чинників впливу: сприяння або не сприяння розвитку мови; наявність всіх можливостей для впливу на становище мови; державна політика може удосконалювати мовні норми та вводити зміни; норми та процеси, які знаходяться поза межею державного регулювання, можуть бути регульованими державною політикою певним чином. На сучасному етапі державотворення та міжнародних відносин нашої країни українську мову розглядають як один з важливих факторів збереження цілісності держави, тому проводиться активна політика, яка спрямована на удосконалення саме мовної компетенції державних службовців. Ці процеси набули масового характеру в Україні, як ніколи раніше за часів незалежності. Таким чином, державна політика сприяла удосконаленню мовних компетенцій державних службовців в цілому, починаючи з 2016 року.

3. Здійснено аналіз основних вимог щодо рівня володіння державною мовою для державних службовців в нашій країні; визначено ступінь їхньої ефективності. Статус української мови як державної в багатоетнічному суспільстві передбачає її функціонування в усіх сферах державної політики України та на всіх рівнях функціонування органів державної влади (тобто закладено регіональні аспекти, уніфікація рівня володіння державною мовою, що мало на меті уніфікувати державну службу, виробити єдині критерії для формування мовної компетенції державних службовців). Це потребувало запровадження певного ефективного стандарту і надалі його дотримання державними службовцями органів державної влади різних рівнів в їхній професійній діяльності.

Стандарт української мови для державних службовців визначається як законодавчо регламентований комплекс мовних знань, що забезпечує посадовим особам у державних органах професійну діяльність, спрямовану на практичне виконання завдань і функцій держави.

4. З'ясовано, що роль мотивації в покращенні професійної мовної компетентності державних службовців обумовлюється двома чинниками: внутрішньою та зовнішньою. Внутрішня мотивація проявляється тоді, коли людина самостійно формує мотиви. На основі внутрішньої мотивації люди діють спокійніше і краще виконують роботу, витрачають менше сил, краще розуміють завдання і опановують знання. Таким чином, мовні компетенції краще перенести саме в поле внутрішньої мотивації, тоді вивчення та оволодіння нормами української мови для державних службовців буде кращим. Натомість на сучасному етапі розвитку держави мав бути поштовх для більш масштабної мотивації щодо підвищення мовних компетентностей з числа державних службовців. Мотивація щодо вивчення мови та складання атестації на знання української або іноземної мови може бути відображено в індивідуальному навчальному плані державних службовців в контексті підвищення кваліфікації і на ці курси отримано певні кошти та фінансування.

Тобто пропонується надати можливість вибору державним службовцям міста проведення та курсів з підвищення кваліфікації.

5. Вивчено зарубіжний досвід стимулювання мовної компетентності державних службовців і визначено, що ключові компетентності для державних службовців чітко визначені і представляють із себе певний набір найзагальніших понять, які деталізовані в комплексі знань, умінь, навичок, цінностей та відносин за навчальними галузями та життєвими сферами. Для встановлення рівня відповідності компетентності кандидата або державного службовця визначаються три категорії ключових компетентностей: автономна діяльність; інтерактивне використання засобів; уміння функціонувати в соціально гетерогенних групах, кожний з яких оперує власним набором компетентностей в залежності від органу державної влади.

ПУБЛІКАЦІЇ:

Капустіна Н.В. Мовна компетентність сучасного державного службовця / Н.В. Капустіна // Публічне управління та регіональний розвиток. – Миколаїв: Вид-во ЧНУ імені Петра Могили, 2019. (у друці)

АНОТАЦІЯ

Капустіна Н.В. «Мовна компетентність сучасного державного службовця». – На правах рукопису.

Магістерська робота на здобуття освітнього ступеню «магістр». Чорноморський національний університет імені Петра Могили. – Миколаїв, 2019.

Магістерське дослідження присвячено вивченню основних особливостей мовної компетентності державних службовців на сучасному етапі та визначенню напрямів щодо удосконалення професійної компетентності державних службовців.

В магістерській роботі визначено основні особливості наукових досліджень в сфері компетентності та компетенцій державних службовців, виявлено професійні компетентності державних службовців та розглянуто їх, визначено місце мовних компетенцій в діяльності державного службовця; встановлено вплив державної мовної політики на формування мовних компетенцій державних службовців; здійснено аналіз основних вимог щодо рівня володіння державною мовою для державних службовців в нашій країні; визначено ступінь їхньої ефективності; з'ясовано роль мотивації в покращенні професійної мовної компетентності державних службовців; вивчено зарубіжний досвід стимулювання мовної компетентності державних службовців.

Ключові слова: компетентність, компетенція, професійність, державна служба, мова, мовна компетентність, мовна політика.

SUMMARY

Kapustina N.V. Language competence of a modern civil servant. - Manuscript.

Graduate work for obtaining an educational degree «Master». Petro Mohyla Black Sea National University. – Mykolaiv, 2019.

The master's research is devoted to the study of the main features of the

language competence of civil servants at present period of Ukraine's development and the identification of areas for improving the professional competence of civil servants.

The importance of the topic is determined by the need to adapt civil servants to innovations in the country and large-scale reforms. The effectiveness of innovations in public administration is determined by the level of development of innovation culture and professional competence of civil servants. This dictates an important requirement: the modern innovation process must necessarily be with the technology of scientific provision of the process of self-realization of the creative potential of a civil servant who is able to design his own individual way of personal professional development, raising the level of professional competence.

In the process of preparation and implementation of reforms, the problem was raised by the provision of managerial staff of public authorities: lacking educated, creative, non-standard thinking people. In this regard, an important issue is the development of a mechanism for selecting and attracting the most relevant citizens to the implementation of reforms.

The main features of scientific researches in the field of competence and competencies of civil servants were determined in the master's thesis, professional competences of civil servants were identified and considered, the place of language competences in the activities of a civil servant was determined; the influence of the state language policy in formation of language competences of civil servants was established; an analysis of the main requirements for the level of knowledge of the state language for civil servants in our country was made; the degree of their effectiveness was determined; the role of motivation in improving the professional competence of civil servants was studied; foreign experience in stimulating the language competence of civil servants was studied.

Key word: competence, competency, professionalism, public service, language, communicative competence, language policy.