

УДК 35.08:005.336.2

## Інтелектуальна складова професійної компетентності посадових осіб ДФС

**Нагорічна О.С.**

кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник,  
заступник директора з наукової роботи  
Науково-дослідного інституту фіскальної політики,  
начальник Науково-дослідного центру митної справи  
Науково-дослідного інституту фіскальної політики УДФСУ

**Капітанець С.В.**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
старший науковий співробітник відділу досліджень  
організаційно-правового забезпечення митної безпеки  
Науково-дослідного центру митної справи  
Науково-дослідного інституту фіскальної політики УДФСУ

Стаття присвячена питанню визначення місця і значення інтелектуальної складової професійної компетентності у діяльності посадових осіб фіскальної служби. Проаналізовано поняття «компетентність» та «професійна компетентність». Досліджено особливості інтелектуальної складової професійної компетентності. Визначено вагомості якості інтелектуальної складової професійної компетентності, врахування яких необхідне під час конкурсного відбору на посади системи органів ДФС.

**Ключові слова:** професійна компетентність, інтелектуальна складова професійної компетентності, інтелектуальні здібності, фіскальна служба, конкурсний відбір.

Нагоричная О.С., Капитанец С.В. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ГФС

Статья посвящена вопросу определения места и значения интеллектуальной составляющей профессиональной компетентности в деятельности должностных лиц фискальной службы. Проанализированы понятия «компетентность» и «профессиональная компетентность». Исследованы особенности интеллектуальной составляющей профессиональной компетентности. Определены весомые качества интеллектуальной составляющей профессиональной компетентности, учет которых необходим во время конкурсного отбора на должности системы органов ДФС.

**Ключевые слова:** профессиональная компетентность, интеллектуальная составляющая профессиональной компетентности, интеллектуальные способности, фискальная служба, конкурсный отбор.

Nagorichna O.S., Kapitanets S.V. THE INTELLECTUAL COMPONENT OF THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF THE OFFICIALS OF SFS

The article is devoted to the issue of determining the place and importance of intellectual component in professional activity of official Fiscal Service. Analyzed the notion of competence and professional competence. Were investigated the features of the intellectual component of professional competence. Defined strong intellectual components of professional competence, what are necessary in the competitive selection for the post system of SFS.

**Keywords:** professional competence, intellectual component of professional competence, intellectual ability, fiscal service, competitive selection.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Євроінтеграція української держави вимагає не лише переосмислення діяльності системи органів ДФС, оновлення і відбір управлінського апарату відповідно до нових соціально-економічних відносин, але й прогнозування тих змін, що викличе реформування фіскальної служби. Таке реформування приведе до значних змін в системі органів ДФС, воно вимагатиме її кадрової перебудови, постановки питання про те, наскільки

сьогоднішній кадровий корпус органів ДФС підготовлений до якісного виконання нових функцій, завдань, до оволодіння новими компетенціями.

Слід зауважити, що професійна діяльність посадової особи системи органів ДФС, незалежно від специфіки функціонування, є складним переплетінням людських взаємозв'язків, вимагає наявності широкого кола розвинутих якостей особи, висуває жорсткі вимоги до соматичного і психічного здоров'я, що пере-

творює професійний відбір на об'єктивно складний вибір найбільш підготовлених до діяльності у фіскальній службі осіб. Також в умовах сьогодення ця діяльність вимагає від посадовця певних інтелектуальних здібностей (прагнення до постійного самовдосконалення, схильність до прийняття нових ідей, панорамність мислення, здатність до самоаналізу тощо) та інтелектуальної поведінки, що включає вербальний інтелект (запас слів, ерудиція, вміння досягнути прочитане), здатність розв'язувати проблеми, практичний інтелект (уміння досягати поставлених цілей тощо).

У зв'язку з цим, на нашу думку, правильним є зазначення в нормативних документах вимог до особистісних та компетентісних якостей кандидатів на посаду в органи ДФС, які визначаються специфікою роботи посадової особи, а також принципів відбору кадрів та їх просування по службі. Крім того, результати досліджень іноземних та вітчизняних науковців у галузі кадрового менеджменту неодноразово доводять, що доцільним є виділення основних змістовних характеристик процесу відбору кадрів, виокремлення суттєвих ознак придатності (непридатності) особи до виконання складних професійних функцій. Іншими словами, посадові особи органів ДФС мають бути професійно компетентними.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питаннями професійної компетентності посадових осіб державної служби займалися В.М. Анісімов, Н.Т. Гончарук, Н.В. Грицяк, Л.Е. Орбан-Лембрик та інші науковці [1–4]. Результати досліджень цих вчених є важливими в розрізі проблеми готовності посадовців до здійснення управлінської діяльності.

Такими ж цікавими є результати вивчення питання професійної освіти в галузі митної справи науковцями різних країн (П.В. Пашко, Є.В. Гармаш, А. Буйанг, Д. Віддовсон, А. Поро та ін.), що переконливо свідчать про те, що формування різних компетентностей у майбутніх фахівців митної справи має відбуватися ще у процесі професійної підготовки [5–9]. При цьому необхідно обов'язково звернути увагу на розвиток сукупності певних особистісних якостей та норм поведінки, що забезпечують можливість успішної роботи з обраної спеціальності та кар'єрного зростання.

Невіддільно пов'язане з професійною компетентністю і водночас досить актуальним є питання значення її складових. Тому ми вважаємо, що воно потребує детального вивчення.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Вирішення проблеми формування та підвищення професійної компетентності посадових осіб ДФС потребує комплексного підходу. Зокрема, при розгляді питання підвищення професійної компетентності необхідно у процесі відбору та просування по службі враховувати фахову, ділову, морально-психологічну, соціальну та інтелектуальну складові професійної компетентності.

Через швидку трансформацію суспільства, появу нових знань та великих масивів інформації проблема «трансферу» перенесення «знань-операцій» з однієї ситуації на іншу (нову), з якою часто стикаються посадові особи фіскальної служби у їх професійній діяльності, постає з новою гостротою і вимагає від посадовців відповідних інтелектуальних здібностей. Саме тому нагальною є потреба приділення особливої уваги дослідженню інтелектуальної складової професійної компетентності посадових осіб ДФС.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є дослідження особливостей, місця і значення інтелектуальної складової професійної компетентності у діяльності посадових осіб фіскальної служби; вивчення вагомих якостей інтелектуальної складової, врахування яких необхідне під час конкурсного відбору на посади системи органів ДФС.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Найважливішою проблемою, яку необхідно вирішити для успішного здійснення конкурсного відбору кандидатів для служби в системі органів ДФС, є визначення своєрідного еталона професіонала, який би міг успішно виконувати основні види діяльності в цій системі, ефективно оволодівати новими професійними знаннями та уміннями. Як відомо, в розвинутих країнах головною цінністю, на якій базується сучасне управління персоналом на службі в органах ДФС, є професійна компетентність.

Пригадаємо для початку деякі визначення компетентності та професійної компетентності. Л.М. Калініна зауважує, що «поняття компетентності, пов'язане зі здатністю людини відповідати вимогам високого рівня складності, включає і поведінковий аспект через систему її вчинків та інтегрує цільовий, когнітивний, особистісний, етичний, інформаційний, соціальний і поведінковий компоненти» [10, с. 54]. На думку І.В. Іванової, у психології праці компетентність часто навіть ототожнюється з професіоналізмом [11, с. 373]. Співвід-

носячи ці поняття, автор дослідження визначає професіоналізм як найбільш загальну характеристику здатності фахівця ефективно виконувати свої професійні обов'язки (функції) у професійній діяльності, а компетентність – як своєрідний вимірник, індикатор, якісно-кількісну характеристику рівня професіоналізму. 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. «Доцільність уведення поняття «професійна компетентність» обумовлена широтою його змісту, інтегративною характеристикою, що поєднує такі широко використовувані поняття, як «професіоналізм», «кваліфікація», «професійні здібності», та ін.» [11, с. 363, 373]. За словами Л.В. Васильченко, професійна компетентність визначається головним чином рівнем професійної освіти, досвідом та індивідуальними здібностями людини, її мотивованими прагненнями до безперервної самоосвіти та самовдосконалення, творчим і відповідальним ставленням до справи [12, с. 14].

Як зазначається в нашій праці «Значення компетенцій у комплексному підході при прийнятті кадрових рішень в ДФС України» [13, с. 37], професійна компетентність посадової особи – це система компетенцій, яка детермінує готовність і здатність особи до реалізації наданих їй державно-владних повноважень. Для здійснення таких повноважень посадова особа фіскальної служби має володіти сукупністю певних особистих якостей. Важливими складовими структури особистих якостей кандидатів на заміщення вакантних посад в системі органів ДФС є їх інтелектуальні здібності.

Організаторська діяльність посадової особи, здійснення нею виконавських та контролюючих функцій передбачає поряд з комунікативними вміннями наявність розвинутого інтелекту, здійснення динамічних розумових операцій (аналізу, синтезу, порівняння, абстракції, конкретизації), що складають основу механізму інтуїтивного (раптового, неусвідомленого) пізнання, який, в свою чергу, ґрунтується на професійному досвіді. Також слід відзначити, що процеси планування, організації службової діяльності та контролю за виконанням поставлених завдань відбуваються на основі складних вольових актів, які

включають велику кількість послідовно здійснюваних інтелектуальних етапів: усвідомлення мотиву та мети майбутньої дії, обдумування шляхів досягнення бажаної мети, аналіз реальних засобів виконання завдання, планування можливих дій, прийняття рішення, аналіз отриманих результатів тощо [14].

Таким чином, враховуючи специфіку діяльності посадової особи системи органів ДФС, структуру та зміст її основних складових, а також отримані результати наукових досліджень, можна зробити висновок відносно того, що саме невідповідність інтелектуальних здібностей потенційної посадової особи викликати нарікання на результати її службової діяльності з боку представників управлінської ланки, що ставить під сумнів успішність функціонування підрозділу загалом та можливість завоювати особою авторитет серед колег по службі зокрема.

На ефективність службової діяльності особи, що працює у відомстві, має вагомий вплив невміння швидко сприймати, креативно переробляти та використовувати нову інформацію, тобто прояви функціональної ригідності [15]. Про існування фактів негативного перенесення особою попереднього досвіду в нові умови професійної діяльності свідчать численні висловлювання фахівців різних галузей соціально корисної праці. Так, мають місце випадки проявів у професійній життєдіяльності повної недовіри з боку деяких посадових осіб до точки зору колег по службі під час виконання службових обов'язків. Функціонально ригідні особи під час розв'язання нагальних проблем, відкидаючи думку інших, спираються лише на набутий за попередні роки власний службовий та життєвий досвід. Така поведінка, обумовлена характеристиками інтелектуальної діяльності особи, часто призводить до гальмування процесів внутрішньо-колективної життєдіяльності, створює нездорову морально-психологічну обстановку у колективі.

Зазначена проблема може додатково інтерпретуватися як неспроможність деяких посадових осіб системи органів ДФС працювати колегіально під час вирішення різнопланових завдань. Особливе значення поняття колективного інтелекту набуває в умовах функціонування державних установ, що часто характеризуються ознаками екстремальності, наявністю обмежених часових рамок під час прийняття необхідних рішень та їх реалізації. З огляду на вищевикладене можна дійти висновку щодо того, що основу якісної про-

фесійної діяльності успішної посадової особи Державної фіскальної служби України разом з розвинутими комунікативними якостями та властивостями, соціальною мотиваційною спрямованістю складають процеси потужної інтелектуальної праці.

Оцінюючи інтелектуальні можливості особи, особливості її інтелектуальної діяльності, менш за все варто звертати увагу на кількість та обсяг накопичених особою теоретичних знань. Прибічники феноменологічного підходу до визначення суті інтелектуальної діяльності особи та критеріїв оцінки її ефективності відзначають нікчемність «мертвого вантажу» неорганізованих знань і зазначають, що розумним слід вважати не того, хто знає, а того, у кого сформовані механізми накопичення, організації знань та застосування їх на практиці [16].

Видатний російський психолог С.Л. Рубінштейн у своїх працях неодноразово висловлювався про неможливість надання оцінки розумовим здібностям, інтелекту особи, відштовхуючись лише від результатів її діяльності (посади, грамоти, дипломи тощо), не розкриваючи самого процесу мислення, який до них приводить. Продовжуючи думку С.Л. Рубінштейна, М.О. Холодна пропонує шукати критерії оцінки індивідуального інтелекту особи в особливостях її мислення (в тому, як вона сприймає, розуміє та пояснює те, що відбувається з нею у повсякденному житті).

На підставі вищеописаного вважаємо, що членам конкурсних комісій та посадовим особам кадрового підрозділу, зокрема, під час здійснення професійного відбору кандидатів на заміщення вакантних посад при оцінці рівня сформованості якостей інтелектуальної складової професійної компетентності необхідно звернути увагу на такі питання:

1) чи швидко особа під час спілкування накопичує та у подальшому успішно використовує нову інформацію (багато ставить уточнюючих запитань, переписує, переробляє тощо);

2) чи ефективною є оперативна пам'ять (швидко забуває, не може вчасно активізувати необхідну інформацію);

3) чи спостерігається під час ведення розмови постійна аргументація з посиланням на попередньо набутий особистий чи професійний досвід («у нас було так», «краще робити таким чином, як ми робили», «я би зробив так, тому що ми так робили»); чи притаманне креативне мислення;

4) чи має особа відкриту пізнавальну позицію, чи є відкритою для накопичення нових знань;

5) які особа має інтелектуальні схильності, переваги, якими є суб'єктивні критерії відбору джерел необхідної інформації та засобів її переробки (книжки, електронні бази даних, живе спілкування тощо), спрямування пошуку рішень (слідувати прикладу інших, придумати щось своє, креативність суджень);

6) чи вміє особа формулювати власні бачення ситуації, висловлювати індивідуальні висновки; чи не соромиться це робити;

7) чи здатна особа працювати колегіально, враховувати точку зору колег.

Якщо кількість відповідей негативного забарвлення на запропоновані запитання є значною, слід замислитися над доцільністю здійснення подальших етапів професійного відбору.

Одне з ключових значень для організації якісної діяльності посадової особи ДФС на новому робочому місці має її інтелектуальний потенціал та досвід включення у процеси різноманітної розумової активності. Такий посадовець здатний погоджувати цілі і рішення різних численних завдань одночасно, прагне до розвитку та інновацій. Він орієнтований на адекватне оцінювання завдань, узгодження суперечливих цілей тощо.

**Висновки з цього дослідження.** З огляду на все вищевикладене можна з упевненістю стверджувати, що чільне місце у професійному відборі до органів ДФС посідає інтелектуальна складова професійної компетентності, оскільки для посадової особи системи органів ДФС має бути притаманним відчуття власної успішності, основою чого є наявність ерудиції, ініціативності, творчості, саморегуляції та усвідомлення можливості реалізації власних інтелектуальних ресурсів. Крім того, реалізація та ефективність впровадження дієвих програмних документів та програм розвитку залежить насамперед від інтелектуальних здібностей керівників усіх рівнів та інших посадових осіб, відповідальних за досягнення поставленої мети. Тим більше в умовах глобальної інтеграції, коли виклики, які постають перед державами світу, ставлять їх у взаємозалежність (кіберзлочинність, контрабанда наркотиків, зброї тощо), коли необхідне розуміння сутності, форм та засобів інтеграції з колегами з інших держав, вплив якості підготовки кадрів, зокрема керівних, на систему інституційного розвитку фіскальної служби зростає в геометричній прогресії.

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации : [практическое пособие кадровика] / В.М. Анисимов. – М. : Экономика, 2003. – 703 с.
2. Гончарук Н.Т. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток : [монографія] / Н.Т. Гончарук. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2007. – 238 с.
3. Проблеми ефективності підвищення кваліфікації керівних кадрів : [колектив. моногр.] / [Н.В. Грицяк, В.О. Гущенко, Н.Г. Протасова] ; наук. ред. І.В. Розпутенко. – К. : К.І.С., 2003. – 222 с.
4. Орбан-Лембрик Л.Е. Морально-психологічні джерела управління / Л.Е. Орбан-Лембрик // Наук. пр. МАУП. – 2002. – Вип. 4. – С. 16–19.
5. Пашко П.В. Рекомендації державної митної служби України до варіативних частин освітньо-професійних програм підготовки магістрів для митної служби / П.В. Пашко, Є.В. Гармаш та ін. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2010. – 39 с.
6. Buyonge C. East and Southern Africa benefits from new MBA with Customs specialization / C. Buyonge // WCO News. – 2011. – № 66. – P. 38–39.
7. PICARD. Professional Standards. – World Customs Organization, Brussels. – 2008. – 46 p.
8. Widdowson D. Raising the academic standing of the Customs profession / D. Widdowson // WCO News. – 2011. – № 64. – P. 29–30.
9. Poro A. European Customs training community benefits from new knowledge sharing tool / A. Poro // WCO News. – 2011. – № 64. – P. 32–33.
10. Калініна Л.М. Теоретико-прикладні аспекти формування інформаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу : [монографія] / Л.М. Калініна. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 136 с.
11. Іванова І.В. Професіоналізація менеджменту : [монографія] / І.В. Іванова. – К. : Нац. торг.-екон. ун-т, 2006. – 695 с.
12. Васильченко Л.В. Управлінська культура і компетентність керівника / Л.В. Васильченко. – Х. : Основа, 2007. – 176 с.
13. Нагорічна С.В. Значення компетенцій у комплексному підході при прийнятті кадрових рішень в ДФС України / О.С. Нагорічна, С.В. Капітанець // Прогнозування економічного та соціального розвитку національної економіки : збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції (22 квітня 2016 р., КПУ). – Запоріжжя, 2016. – С. 35–38.
14. Професійна психологія в органах внутрішніх справ : курс лекцій / [В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, Г.О. Юхновець, В.С. Медведєв]. – К. : Українська академія внутрішніх справ, 1995. – 111 с.
15. Сабуров А.С. Психологія : курс лекцій / А.С. Сабуров. – К. : Лекс, 1996. – 208 с.
16. Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования / М.А. Холодная. – М. : Барс, 1997. – 392 с.