

Логические, риторические и критические аспекты рекламной коммуникации можно разделить лишь условно. Все они проявляются симультанно в культурной целостности рекламной коммуникации. Методика работы с данной культурной целостностью включает языковые формы персонификации; предметный уровень; функционально-динамический уровень; уровень ассоциативных и логических связей и отношений, уровень умозаключений и выводов. Поэтому в процессе изучения рекламной коммуникации следует предлагать студентам задачи для развития дивергентного и конвергентного мышления. Их цель – научить дифференцировать аргументационные стратегии спроса и предложения, характеризуемые, соответственно, как субъективное, плохо структурированное, и объективное, четко структурированное решение.

### **Библиографические ссылки**

1. Воробьева С. В. Критическое мышление: взаимодействие логических, эпистемологических и когнитивных факторов // *Философия и соц. науки.* – 2015. № 1. – С. 67–71.
2. Воробьева С. В. *Логика и коммуникация : пособие.* – Минск : БГУ, 2010. – 327 с.
3. Воробьева С. В. Логические, эпистемологические и когнитивные аспекты системной модели аргументации // *Философия и соц. науки.* – 2016. – № 1. – С. 62–67.

## **КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО: ПУТИ РАЗВИТИЯ**

**Ольга Гарматий**

*Национальный университет  
«Львовская политехника», Украина*

Деятельность государственного служащего реализуется в системах «человек – человек» и «человек – общество», в которых общение играет роль профессионально значимой категории. Практика показывает, что результативность работы любой социальной организации на 80 % зависит от желания людей работать, их взаимоотношений и деловых контактов, умения общаться [5, с. 5–6]. Целенаправленная работа государственного служащего по развитию коммуникативной культуры способствует эффективности государственной службы в целом.

В соответствии с Законом Украины «О государственной службе», госслужба – это публичная, профессиональная, политически беспристрастная деятельность по практическому выполнению задач и функций госу-

дарства. Профессиональная компетентность трактуется законодателем как способность применять специальные знания, умения и навыки, выявлять соответствующие моральные и деловые качества для надлежащего выполнения установленных задач и обязанностей, обучения, профессионального и личного развития [2].

Отсюда профессиональную деятельность государственного служащего можно охарактеризовать как сложную многофункциональную работу, которая сочетает как исполнительную, так и управленческую составляющую, и «инновационную» направленность, связанную с необходимостью принимать решения, которые предъявляют специфические требования к личностным и профессиональным качествам работников. Профессиональная деятельность госслужащих, с одной стороны, зависит от объективных общественно-политических, экономических условий, а с другой – от способов реализации «внутренних характеристик личности» [3, с. 4]. Обязательным компонентом эффективной деятельности государственного служащего являются коммуникативные умения и навыки осуществлять социальное взаимодействие, обеспечивающие успешное решение профессиональных задач.

Современный менеджер тратит от 50 до 90 % времени в коммуникативной деятельности, что конкретизируется в информационном обмене, процессах принятия решений и выполнения управленческих функций планирования, организации и контроля. Поэтому приобретение навыков коммуникативной компетентности – важная составляющая профессиональной подготовки кадров государственного управления. Под коммуникативной компетентностью личности понимают наличие необходимых психологических знаний, социальных установок, умений и опыта в сфере межличностного и межгруппового общения. Главным элементом коммуникативной компетентности принято считать коммуникативные качества, присущие человеку и характеризующие его потребность в общении. Другой составляющей коммуникативной компетентности являются коммуникативные способности, т. е. умение налаживать контакты и процесс общения, способность управлять этим процессом (проявлять активность в нужный момент, брать на себя инициативу в общении, активно реагировать на состояние собеседника и влиять на него, умело применяя различные приемы), умение представить себя, правильно оценивать свою реакцию и реакцию партнера во время общения и при изменениях ситуации [4].

Украинские ученые выделяют несколько эффективных путей повышения коммуникативной компетентности государственных служащих. Среди них такие: развитие конкуренции и свободы личности; применения вертикальных и горизонтальных коммуникаций; развитие компетентности и ответственности государственных служащих; формирование и раз-

витие системы профессионального обучения госслужащих; развитие положительных коммуникативных качеств государственных менеджеров; изучение технологий управленческого воздействия и психологических приемов; обучение умению вести переговоры и убеждать собеседника.

Развитие конкуренции и свободы личности. Эксперты считают, что модернизация государственной службы определяется политическим и экономическим плюрализмом, возрастанием роли науки в организации управления, расширением применения современных информационных технологий. Эти факторы требуют формирования нового типа персонала государственной службы. Одним из современных направлений развития государственной службы в Украине является внедрение демократической административной культуры государственных служащих, прежде всего в отношениях с гражданами. А демократия подразумевает свободу личности и развитие конкуренции [3, с. 8].

Применение как вертикальных, так и горизонтальных коммуникаций. А. Оболенский указывает, что система действует, развивается во внешней по отношению к ней среде и связана с ней множеством коммуникаций. Это обуславливает наличие системно-коммуникативного аспекта системности, который подразумевает взаимодействие системы с другими системами как по горизонтали, так и по вертикали [6, с. 90–94]. Деловые коммуникации государственных служащих – это обмен информацией, связь управленцев как между собой (горизонтальные отношения), так и «руководитель – подчиненный» (вертикальные отношения вниз и вверх) для достижения целей организации.

Развитие компетентности и ответственности государственных служащих. Одной из задач реформы государственной службы является подготовка профессиональных, компетентных, ответственных, добросовестных, патриотических, политически беспристрастных государственных служащих.

Формирование и развитие системы профессионального обучения госслужащих. Гарантом эффективной деятельности органов государственной власти становится подготовка и переподготовка кадров в сфере публичного администрирования, территориального управления, социально-экономического развития, общественно-политических отношений, с учетом международного опыта. Образование является важнейшим фактором совершенствования деловой коммуникации государственных служащих.

Развитие положительных коммуникативных качеств управленцев. К положительным коммуникативным качествам государственного служащего следует отнести: порядочность, справедливость, обязательность, уважение к людям, гибкость в отношениях, требовательность к подчиненным, уверенность в себе, тактичность, доброжелательность, общи-

тельность, учет индивидуальных особенностей подчинённых, самокритичность, толерантность, требовательность к себе [1, с. 79].

Деловая коммуникация в системе государственного управления предусматривает знание, понимание и применение связей с общественностью, законов логики, правил ведения переговоров и выступлений перед аудиторией.

Таким образом, совершенствование коммуникативной компетентности является движущей силой формирования грамотного современного государственного менеджера. Грамотная деловая коммуникация обеспечивает эффективную реализацию целей управления, сближает людей, цементирует общество. Коммуникативная компетенция государственных служащих является показателем цивилизованности системы государственной службы в целом.

### **Библиографические ссылки**

1. Андреева Г. М. Социальная психология. М., 2004. 365 с.
2. Закон України «Про державну службу»: поточна редакція від 01.01.2018 [Электронный ресурс]. – URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/889-19/page>.
3. Комуникативна компетентність державних службовців яка елемент модернізації системи державної служби // Івано-Франківський центр науки, інновацій та інформатизації. – Івано-Франківськ, 2012. – 154 с.
4. Литвинова Л. В. Комуникативна компетентність державних службовців: соціально-психологічний аспект [Электронный ресурс]. – URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej19/PDF/17.pdf>.
5. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
6. Оболенський О. Ю. Державна служба. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с.

## **ПОРТФОЛИО КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ МЕТОДИКА ПРЕПОДАВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ**

**Светлана Жукова**

*Белорусский государственный университет,  
Беларусь*

Специфика профессиональной этики как феномена культуры и философско-этического знания с необходимостью должна быть реализована в методике ее преподавания. Соединение знания и социально-нравственной практики, мировоззренчески рефлексивный и институциональный уровни реализации как специфические черты профессиональной этики являются своего рода критериями определения конкретных методик и технологий. Так,

