



ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

Ігор Валентинович ШПЕКТОРЕНКО,
доктор наук з державного управління, доцент,
професор кафедри філософії, соціології державного управління
Дніпропетровського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України,
вул. Гоголя, 29, к. 411, Дніпропетровськ, 49044,
igor3101@ukr.net

УДК 35.073.51

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Нова редакція Закону України “Про державну службу” орієнтує останню на професійний розвиток персоналу на основі компетентнісного підходу. Однак науково-практична проблема змісту (побудови) та формування професійної компетентності працівників державних органів залишається дискусійною, актуальною. Здійснено аналіз основних тлумачень поняття “професійна компетентність”, “професійна компетентність державного службовця”. Запропоновано визначення професійної компетентності персоналу через структуру професійної мобільності персоналу та з використанням системного підходу до процесів професійного розвитку та професіоналізації державних службовців. Зроблено висновок, що професійна компетентність, яка справедливо може сприйматися як відносно автономна якість індивіда, насправді формується у структурі особистості у взаємозв'язку з іншими якостями індивіда, зокрема тими, що мають компетентнісну природу (можуть бути формалізованими як знання, уміння та навички); ми умовно об'єднали їх у компетентнісні якості. Вимоги до професійної компетентності можуть бути визначеними через здатності, здібності, професійно важливі якості, професійний досвід, навіть через вимоги до професійної культури працівника.

Ключові слова: робота з кадрами державної служби, професійний розвиток, професійна компетентність, професіоналізм державного службовця.

У державному управлінні як науці здійснено велику кількість досліджень, присвячених проблемам внутрішнього змісту професійної компетентності державного службовця, її формуванню у процесі професійної діяльності працівників державних органів. Дослідники справедливо застерігають, що епізодичні спроби здобути управлінську компетентність приводять лише до напівкомпетентності, і суспільство, яке економить на професійних управліннях, ніколи не досягне суспільного



прориву [1, с. 64]. Орієнтація державної служби на професійний розвиток персоналу на основі компетентнісного підходу, закріплена у новій редакції Закону України “Про державну службу” та низці підзаконних актів [2], вказує на актуальність науково-практичної проблеми змісту (побудови) та формування професійної компетентності працівників державних органів.

Різним аспектам проблеми професійної компетентності державних службовців присвячено наукові праці вітчизняних учених Н. Гончарук, Т. Лукіної, Н. Липовської, О. Мельникова, В. Олуйка, С. Серьогіна, С. Хаджирадевої, В. Сороко, І. Нинюк, О. Марценюк. Розгляд такої якості, як професійна компетентність скрізь призму структури професійної мобільності персоналу [3; 4] надає, на наш погляд, більш системного розуміння цього феномену як у плані зв’язків професійної компетентності з іншими базовими якостями персоналу у процесі її формування, так і в сенсі напрямів впливу на цей процес професійного середовища державного органу. Розробка теоретичних основ системного підходу до процесів формування професійної компетентності, професіоналізму, інших професійно важливих якостей дозволяє удосконалити практику формування професійної компетентності у комплексі з іншими якостями у процесі професійного розвитку державних службовців з позиції об’єкт-суб’єктної взаємодії державного службовця з професійним середовищем.

Метою статті є аналіз сучасних поглядів на зміст (побудову) професійної компетентності, розробка комплексного підходу до її формування у процесі професійного розвитку державних службовців.

У загальному вигляді внутрішня побудова (зміст) професійної компетентності, з огляду на базові поняття педагогіки та психології, складається з відповідних *знань, умінь і навичок*. Нерідко “компетентність” називають “компетенцією” та навпаки. Найчастіше слово “компетенція” у змістовному розумінні включає у себе два компоненти:

- 1) коло повноважень будь-якої установи, органу або посадової особи;
- 2) коло питань, в яких певна особа має знання, досвід.

Слово “компетентний” одного кореня з “компетенцією” і означає “спосібний, відповідний, той, що має компетенцію, знаючий, свідомий у певній галузі”. Компетентність є похідне компетенції. Компетентність не втратила головної ознаки — відповідності, але стала характеризувати суб’єкт управління з точки зору його знань, умінь (і навичок. — *І. Ш.*), які дають можливість здійснювати управління, перш за все, зі сторони наявності у нього відповідних знань і досвіду, з більшою чи меншою ефективністю [5, с. 497]. Отже, порівнюючи зміст посадової компетенції державного службовця (його функції, завдання, професійно важливі якості, включаючи професійну компетентність, тобто те, чим він повинен володіти) з наявним ступенем сформованості означених якостей, вимоги до яких вміщено у досить обширному переліку нормативно-правових актів з проходження державної служби в Україні, ми можемо стверджувати, компетентний працівник чи ні.

Посадовій компетенції має відповідати повний обсяг професійної компетентності управлінця, що може мати загальну та особливу (специфічну) частини. Застосування в державній службі України профілів компетентностей персоналу вказує на те, що професійна компетентність вважається висхідною точкою у процесі формування професіоналізму кадрів, оскільки вважається, що лише на професійній компетентності будується професіоналізм персоналу. Такий підхід ми не вважаємо зовсім системним, адже державний службовець, окрім професійної компетентності, має володіти сформованою професійною культурою, здатністю до професійного навчання, нарощувати власний професійний досвід. Професійна компетентність у поєднанні з комплексом інших якостей вказує на сформованість професіоналізму, професійної мобільності як якості персоналу. І чи можна у такій ситуації обмежити вимоги до державного службовця лише профілем компетентності та посадовою інструкцією? Відповідь — так, але з розумінням того, що формування



професійної компетентності відбувається не ізольовано, а з нашої позиції, одночасно з формуванням комплексу так званих компетентнісних якостей, формування яких, у свою чергу, триває у взаємодії з комплексом ціннісно-орієнтаційних якостей.

Розуміння не лише внутрішньої побудови професійної компетентності працівника, а й процесу взаємодії останньої з іншими компетентнісними якостями структури особистості актуальне не лише для керівників державних органів, а й для підлеглих, які також не завжди усвідомлюють, що таке їхня професійна компетентність, професіоналізм. Так, у Харківському філіалі УАДУ (1996–1997) під час проведення анкетування слухачів відділу підвищення кваліфікації було задане одне з питань, яке сформульовано так: “Назвіть, будь ласка, головні якості, які, на Вашу думку, повинен мати державний службовець”.

Відповіді пропонувалися такі:

- 1) компетентність, професіоналізм;
- 2) порядність, чесність;
- 3) вимогливість, принциповість;
- 4) патріотизм;
- 5) освіченість;
- 6) організаційні здібності;
- 7) висока культура, інтелігентність;
- 8) людяність, чуйність;
- 9) витримка, вміння володіти собою [6, с. 40].

Укладачі анкети професійну компетентність, професіоналізм не пов’язували з такими невід’ємними його складовими, якими є освіченість, здібності (у тому числі й організаційні), висока професійна культура. Професійну культуру працівника складають порядність, чесність, вимогливість і принциповість, інтелігентність, вміння володіти собою, навіть патріотизм та ін. З іншого боку, всі вказані якості є професійно важливими якостями, і вони також впливають на формування загальної структури професійних якостей працівника. Наведена анкета, відповіді на неї державних службовців, аналіз інших джерел породжують сумніви й у тому, чи розуміють внутрішню побудову власної професійної компетентності, професіоналізму їх структурні (сутісні, змістовні) та діяльнісні (операційні, функціональні) прояви самі державні службовці.

Здійснимо обґрунтування підходу до формулювання змісту професійної компетентності працівника, що базується на визначенні комплексу ціннісно-орієнтаційних та компетентнісних якостей персоналу, формування яких перебуває у взаємодії. Як зазначалося вище, науковцями наведено чимало варіантів тлумачень внутрішнього змісту (побудови) професійної компетентності. Про професійну компетентність як систему пише Є. Гарбер [5, с. 510]. Т. Лукіна визначає професійну діяльність державного службовця як міру відповідності його обізнаності (авторитетності) у питаннях державного управління та сформованості навичок його здійснення вимогам, що ставляться до професіоналів у цій сфері [7, с. 377], очевидно, розуміючи під обізнаністю володіння професійними знаннями. Т. Савченко визначає розвиток компетентності як наявність базової освіти відповідного рівня, стажу і досвіду роботи, научуваність та ін. [8, с. 42]. В. Воронько до основних елементів професійної компетентності відніс професійні знання, уміння і навички [9, с. 39]. Професійну компетентність як необхідну систему професійних компетенцій розглядає Т. Недашківська [10, с. 104]. Отже, наведені думки вказують, що якості людини, що визначають її професійну компетентність, можуть визначатися в рамках традиційної її побудови — як знання, уміння та навички, так і у поєднанні з іншими професійно важливими якостями, перелік яких у науковців інколи надто відрізняється, що ускладнює загальне розуміння змісту (внутрішньої побудови) професійної компетентності. Якості, що складають професійну компетентність, можуть бути як переважно вродженими, так і розвиненими людиною з часом, у професійній діяльності, мати різну ступінь сформованості чи прояву. Ось чому



найбільшу проблему у нормативно-правовому забезпеченні кадрових процесів як на державній службі в Україні, так і в інших професіях має відповідь на питання: яким чином унормувати стандарти професійної компетентності, враховуючи її складнокомпонентність та динамічний характер?

Власний перелік діяльнісних (функціональних) проявів професійної компетентності державних службовців визначено Т. Філіповою: це вміння ефективно здійснювати конкретну діяльність у сфері державного управління, що визначена межами компетенції державного службовця як посадової особи, яка характеризується високим рівнем прояву професіоналізму [11]. З позиції внутрішньої побудови професійної компетентності, до цього визначення знання і навички не входять. Думку Т. Філіпової доповнює І. Нинюк: компетентність — це міра прояву властивого державному службовцю професійного досвіду в рамках компетенції конкретної посади [12, с. 48]. Отже, І. Нинюк вказує на взаємний вплив у процесі формування усього комплексу компетентнісних якостей персоналу його професіоналізму, професійної компетентності та професійного досвіду. Знання як компонент професійної компетентності є лише критеріями оцінювання професійної компетентності державних службовців, запропонованих Т. Філіповою: знання загальних основ соціально-економічної структури держави, обізнаність з основ управління державним сектором, розуміння соціально-рольової функції державного службовця. Вона поділяє її на управлінсько-комунікативну та регулятивно-емоційну компетентність [11, с. 36]. На наш погляд, у наведеному переліку перевищено значення комунікативної компетентності, коли, наприклад, правова, політична, економічна, культурна та інші компетентності не потрапили до складу професійної компетентності державного службовця, а знання як основа формування вмінь та навичок також залишилися без уваги. Знання кодексу поведінки, наприклад, не означає його автоматичного дотримання службовцем при виконанні службових повноважень. Поведінкові аспекти персоналу, як і всі інші, мають як компетентнісне вираження, так і діяльнісне (операційне, функціональне, процесуальне).

Підкреслимо, що формування та розвиток професійної компетентності персоналу передбачає певні інституційні канали, процедури оцінки персоналу (оцінювання, атестації, іспити та ін.), її зовнішню професійну мотивацію (стимулювання) в межах функції контролю, а також інші фактори — професійні орієнтації, адаптації, активізації, навчання, виховання. Визначення рівня компетентності державного службовця, на думку М. Нинюк, включає в себе перевірку дотримання ним загальних правил поведінки, патріотизму, оцінку особистих моральних чеснот (справедливості, працелюбності, відповідальності, чесності, доброзичливості, толерантності, тактовності тощо); стимулом професійної діяльності на державній службі постає особистий приклад керівника [13, с. 561]. Професійно важливі якості державного службовця, наведені М. Нинюк, стосуються насамперед його *професійної культури*, яка, з одного боку, формує професіоналізм кадрів, а з іншого — не може бути єдиним критерієм оцінювання професійної компетентності.

У науковій літературі, поряд з дискусією про те, з чого складається професійна компетентність, триває процес визначення найважливіших професійних якостей державного службовця, “ідеалу його діяльності”. Вказується на важливість детального вивчення питання статусу державного службовця, кола його компетенції, аби чіткіше визначати його професійну компетентність. Справедливо наголошується, що в існуючій формі він (ідеал, модель професійної діяльності — *I. III.*) навряд чи існує як такий [14, с. 167]. Ймовірно, констатується факт, що професійно важливі якості державного службовця, що розроблені наукою, навряд чи можна називати як такі, що можна використати на практиці. На наш погляд, це обумовлено тією обставиною, що професія та професійна діяльність державного службовця є складовою складних, і тому будь-які спроби здійснити найповніше їх описання приречені на невдачу.



У країнах-членах ЄС здійснювався пошук методу, спрямованого на забезпечення базових вимог до посади чи типу посади, а гідна оцінка заслуг державних службовців у процесі розвитку службової кар'єри є головною умовою професіоналізації служби [15, с. 66]. У Російській Федерації, за даними експертного дослідження, для залучених на молодші державні посади (спеціалісти), особливо важливими вказуються дисциплінованість, вміння працювати у команді, здатність навчатися (професійна научуваність — *I. III.*), лояльність, відданість справі, відповідальність. Найявністю професіоналізму у щойно прийнятих робітників не обов'язкова [16, с. 63]. Вказаний підхід, на наш погляд, є логічним, наприклад, щодо учорашніх випускників вищих навчальних закладів, у котрих професійні уміння, навички та досвід можуть сформуватися з часом. Експерти говорили: "Людей легше чомусь навчити, ніж займатися їх перенавчанням ... професіоналізм напрацьовується". Особливо помітною така думка була поширена у тих департаментах міністерств і відомств Російської Федерації, де є попит на специфічні навички, які можна здобути лише на робочому місці [16, с. 63]. Найчастіше професійну компетентність вчені вважають основою професіоналізму. Однак, з нашої позиції, до цієї основи варто включити, як мінімум, професійну культуру, професійну научуваність та професійний досвід. Формування зазначених якостей персоналу перебуває у взаємодії між собою. Наприклад, не можна сформувати високий та стійкий рівень професійної культури без професійного досвіду, та навпаки. На логічність обґрунтування такого погляду на зміст професійної компетентності вказує думка Н. Липовської, яка професійну компетентність називає головним когнітивним компонентом підсистеми професіоналізму діяльності [17].

Моделі компетентностей, що вміщують у собі комплекси різноманітних якостей, розглянуті нами у статті, мають тісний зв'язок з комплексом якостей персоналу, який ми схильні вважати його "компетентнісними якостями". Це можуть бути здібності та здатності; професійні знання, уміння й навички (власне професійна компетентність); якості, що властиві професійній культурі (у її нормативному вигляді), якості, що вказують на сформованість професійного досвіду; професійно важливі якості; якості, що вказують на сформованість професійної научуваності у працівника. Моделі компетентностей нерідко створюються науковцями окремо і поза межами певних компетенцій, стосуються не посад, а професій у цілому.

В Україні часто відбувається не завжди систематизоване, зрозуміле, системне накопичення дослідниками, а той нормативно-правовими актами з проходження державної служби, переліку (профілю) різних професійно важливих якостей, яких вимагає професійна компетентність державного службовця. З одного боку, дослідниками підкреслюється необхідність "системного дослідження вимог до державної служби" [18, с. 82], а за іншого — ними ж стверджується, що вимоги до професійної компетентності є динамічними [7, с. 377]. Специфіка державної служби як професії, яка стосується багатьох управлінських галузей, є динамічною залежно від темпів реформування суспільства, оперативності змін у ній. На разі варто унормувати вже ті численні нормативно-правові акти, які вміщують вимоги до якостей державних службовців, оскільки їх багато.

Профілі компетенцій, на наш погляд, окрім опису власне знань, умінь та навичок, повинні враховувати комплекс ціннісно-орієнтаційних якостей кандидата на посаду та працівника, що вказують на психофізичні можливості людини, її природні якості (здатності), іншими словами — професійного потенціалу, ресурсів, професійних можливостей особи. Інша проблема створення профілів компетентностей — як у них відобразити ту саму динаміку у формуванні професійної компетентності у процесі професійного розвитку державного службовця? Вказана проблема — не нова серед дискусій науковців. Кожен рівень управління висуває свої вимоги щодо умінь та знань працівника, задіяного у виконанні певної роботи або реалізації програми [19, с. 15]. Одні вчені справедливо зазначають, що абстрактного професіоналізму не буває [12, с. 48], а отже, він повинен мати конкретний зміст,



перелік якостей, критерії оцінювання, що дозволяли оцінити різні ступені сформованості. Інші вчені вказують на необхідність введення моніторингу професійного зростання державних службовців, розробку чітких критеріїв оцінки роботи кожного працівника і підрозділу [20, с. 222], високий галузевий професіоналізм [12, с. 47]. Дійсно, з 1920 року у Великій Британії серед усіх управлінців існує триступенева класифікація на управлінську, виконавчу та канцелярську. Okремо та поряд з цими головними трьома загальними класами існують й інші класи (професійні, наукові та технічні спеціалісти). Існує велика група допоміжного персоналу (оператори технічних засобів, кур'єри, прибиральники) [21, с. 25]. Наведена диференціація посад вкотре доводить необхідність індивідуалізації, конкретизації вимог до професійної компетентності державного службовця в залежності від його місця у посадовій структурі державної служби, вказує на важливість компетентності керівника у сфері управління персоналом, аби профілі компетенцій та їх використання були не формальними, а сприяли процесу професіоналізації підлеглих, їхньому професійно-кваліфікаційному та професійно-посадовому розвитку.

Сукупність окремих “кластерів компетентностей”, наприклад, проєктивних, організаційних, управлінських, виконавських та технічних, придатна, на наш погляд, для використання у професійному оцінюванні сформованої професійної компетентності, під час планування змісту підвищення кваліфікації, самоосвіти, визначення змісту стажування державних службовців. “Кластери” повинні мати набір 3–6 основних, тісно пов'язаних між собою компетентностей (компетенцій). Для цього варто максимально систематизувати типові завдання (види робіт), що здійснюються державними службовцями.

У процесі складання різних видів “профілів” варто структурувати ті компетенції (компетентності), що можна виміряти (спостерігати), яким можна навчати, що мають певні прояви; структурувати компетентності так, аби їх легше було використовувати у професійній та навчальній діяльності. “Профілі”, відповідаючи нормативно-правовим засадам діяльності державного органу, повинні доповнюватися поведінковими аспектами (описання бажаної професійної поведінки, бажаних проявів професійної культури), адже на думку С. Уїддет, С. Холліфорд, варті особливої уваги через визнання факту поєднання у процесі професійної діяльності персоналу його компетентнісних та поведінкових аспектів, а “компетенції можна визначати через стандарти поведінки”. У “профілі” варто, з нашої позиції, відображати ціннісно-орієнтаційні (внутрішньо-мотиваційні, потребомотиваційні), професійно важливі якості, наприклад, здатність до самооцінки та інші якості, які працівникові важливі в роботі, а також цінності, норми та принципи державного органу.

Таким чином, підкреслюючи важливість наукових досліджень згаданих нами авторів, професійну компетентність ми визначаємо як сукупний, підсумковий результат взаємодії всіх елементів структури професійної мобільності персоналу, її об'єктивних та суб'єктивних факторів. Це — результат впливу на державного службовця комплексу якостей його ціннісно-орієнтаційної сфери — сформованості його професійних намірів, поклику, інтересів; професійної спрямованості особи, її професійної придатності і працездатності, професійної задоволеності; а також сформованості його якостей компетентнісної сфери: професійної научуваності; професійно важливих якостей, професійної культури, професійного досвіду (суб'єктивні фактори). Процес розвитку професійної компетентності, який має індивідуальний вимір та вираження у професійній діяльності, перебуває у діалектичній єдності з професійним середовищем державної служби: механізмами, засобами, техніками і змістом професійних орієнтацій, відбору, адаптації, мотивації, активізації, виховання, освіти і навчання (об'єктивні фактори). Особливу роль у цьому процесі відіграють інституційні канали розвитку професіоналізму (системи добру на державну службу, професійного оцінювання, професійної освіти та навчання, самоосвіти, кадрового резерву, стажування, ротації, зайняття вакантних посад,



просування по службі). Професійна компетентність поряд з професійною культурою та професійним досвідом є підґрунтям професіоналізму, вказує на міру індивідуального оволодіння професією, на рівень сформованості професійних знань, умінь і навичок державного службовця.

Професійна компетентність, яка справедливо може сприйматися як відносно автономна якість індивіда, насправді формується у структурі особистості у взаємозв'язку з іншими якостями індивіда, які також мають компетентнісну природу (можуть бути формалізованими як знання, уміння та навички); ми умовно об'єднали їх у компетентнісні якості. Тому вимоги до професійної компетентності можуть бути визначеними через здатності, здібності, професійно важливі якості, професійний досвід, навіть через вимоги до професійної культури працівника. Але формування та розвиток компетентнісних якостей, у свою чергу, відбувається у поєднанні з ціннісно-орієнтаційними, що відображають, з позиції А. К. Маркової, “мотиваційну сферу професіоналізму”. Комплекс компетентнісних якостей можна розглядати, оцінювати як з позиції компетентнісного підходу (їх внутрішньої побудови (змісту)) та і в діяльнісному (процесуальному, функціональному, операційному) аспекті. Професійний досвід, як і інші якості працівника, також формується у процесі професійної діяльності.

Професійне оцінювання державних службовців повинно поєднувати в собі вимоги до професійної компетентності (компетентнісної сфери професіоналізму) державного службовця, закріплені в профілі компетенцій, з процесуальними, діяльнісними, функціональними (діяльнісної сфери професіоналізму), закріпленими у посадовій інструкції. Проблемою подальших наукових досліджень є практичний аспект поєднання у процесі професійного оцінювання вказаних вимог, їх формалізація з огляду на неминучу адміністративну реформу та відхід державного управління від адміністративного менеджменту, адже формалізація посадових компетенцій державних службовців шляхом їх профілювання є необхідною умовою їхньої професійної діяльності, але вона не може вважатися єдиним засобом забезпечення результативності праці.

Список використаних джерел

1. Олуйко, В. Державна служба як механізм державного управління у громадянському суспільстві [Текст] / В. Олуйко // Управління сучасним містом. — 2004. — № 7–9 (15). — С. 64–70.
2. Про затвердження Методичних рекомендацій з розроблення профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 20.07.2012 р. № 148 [Електронний ресурс] Національне агентство України з питань державної служби. — URL : http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=598367&cat_id=581194.
3. Шпекторенко, І. В. Професійна мобільність державного службовця [Текст] : монограф. / І. В. Шпекторенко. — Дніпропетровськ : Моноліт, 2009. — 242 с.
4. Шпекторенко, І. В. Управління професійною мобільністю державних службовців [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра наук з держ. упр. : спец. 25.00.03 “Державна служба” / І. В. Шпекторенко ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. — К., 2012. — 36 с.
5. Государственная служба: теория и организация [Текст] : курс лекций / рук. ред. колл. Е. В. Охотский. — Ростов-на-Дону : Феникс, 1998. — 640 с.
6. Чернецький, Ю. Думка державних службовців про актуальні проблеми державної служби та підвищення кваліфікації [Текст] / Ю. Чернецький, В. Кот // Матеріали щорічної науково-практичної конференції “Актуальні проблеми реформування державного управління” (29 трав. 1997 р.) // Вісник Української академії державного управління при Президенті України. — 1997. — № 2. — С. 38–43.
7. Лукіна, Т. Якість професійної освіти державних службовців [Текст] / Т. Лукіна // Проблеми трансформації системи державного управління в умовах політичної реформи в



- Україні : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. уч. (31 трав. 2006 р., Київ). — К. : Вид-во НАДУ, 2006. — Т. 1. — С. 377–378.
8. *Савченко, Т. Ю.* Современные подходы к качеству подготовки государственных служащих [Текст] / Т. Ю. Савченко // Образование и общество. — 2004. — № 3 (26). — С. 42–46.
 9. *Воронько, О. А.* Керівні кадри: державна політика та система управління [Текст] : навч. посіб. / О. А. Воронько. — К. : Вид-во УАДУ, 2002. — 152 с.
 10. *Недашківська, Т. Є.* Компетенція та компетентність державного службовця: проблема дефініції [Текст] / Т. Є. Недашківська // Державне та муніципальне управління в умовах політико-адміністративної реформи : матеріали наук.-практ. конф. (17–18 трав. 2007 р.) / відп. ред. В. Я. Малиновський. — Луцьк : Волинська обл. друкарня, 2007. — С. 102–104.
 11. *Філіпова, Т. В.* Професійний менталітет у контексті аналізу сучасної парадигми професіоналізації державної служби в Україні [Текст] / Т. В. Філіпова // Регіональна політика на сучасному етапі державотворення: проблеми децентралізації, ризики та перспективи впровадження : матеріали щорічн. загальноінститут. наук.-практ. конф. (31 жовт. 2006 р.) — Одеса : Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2006. — С. 34–36.
 12. *Нинюк, І. І.* Професіоналізм державних службовців [Текст] : монограф. / І. І. Нинюк ; за ред. Н. Р. Нижник. — Луцьк : Надстир'я, 2005. — 162 с.
 13. *Нинюк, М.* Особливості формування морально-етичних якостей державних службовців в умовах інтеграції України до світового співтовариства [Текст] / М. Нинюк // Ефективність державного управління в контексті глобалізації та євроінтеграції : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. уч. (29 трав. 2003 р., Київ) : [у 2-х т.]. — К. : Вид-во НАДУ, 2003. — Т. 2. — С. 560–562.
 14. *Игнатов, В. Г.* Государственный служащий современной России: социально-политический анализ деятельности и ценностных ориентаций: Региональный уровень [Текст] / В. Г. Игнатов, С. О. Майборода, А. В. Понделков и др. — Ростов-на-Дону : СКНЦ ВШ, 1997. — 320 с.
 15. Розвиток ефективності і професіоналізму у державній службі (публ. SIGMA) [Текст] / пер. С. М. Озірська. — К. : Вид-во УАДУ, 2000. — 82 с.
 16. *Монусова, Г. А.* Как становятся чиновниками и продвигаются по службе [Текст] / Г. А. Монусова // Общественные науки и современность. — 2004. — № 3. — С. 61–70.
 17. *Липовська, Н. А.* Інтерпретація професійної компетентності фахівців в акмеологічному дискурсі / Н. А. Липовська // Теоретичні та прикладні питання державотворення. — 2009. — Вип. 5 [Електронний ресурс] Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського. — URL : http://www.nbuv.gov.ua/ujrn/e-journals/tppd/2009-1/zmist/R_3/Lipovska.pdf.
 18. *Дьомін, О.* Державна кадрова політика: система роботи з кадрами державної служби [Текст] / О. Дьомін, Г. Леліков, В. Сороко // Вісник державної служби України. — 2001. — № 2. — С. 65–82.
 19. Підвищення кваліфікації державних службовців: вивчення потреби та організація навчання [Текст] : зб. наук. пр. / М. О. Скоромнюк, Н. Г. Протасова, В. Г. Понеділко та ін. — К. : Вид-во УАДУ, 2000. — 148 с.
 20. *Котуков, О. А.* Професійне навчання як фактор підвищення ефективності роботи місцевих державних адміністрацій Харківської області [Текст] / О. А. Котуков // Теорія та практика державного управління. — Х. : Магістр, 2005. — Вип. 2 (11). — С. 216–222.
 21. *Озірська, С. М.* Системи державної служби європейських країн: Велика Британія, Російська Федерація, Україна, Французька Республіка: науково-аналітичне дослідження [Текст] / С. М. Озірська, Ю. Д. Полянський. — К. : Вид-во УАДУ, 1999. — 168 с.

Рекомендовано до друку кафедрою державного управління та місцевого самоврядування
Дніпропетровського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України
(протокол № 6 от 3 лютого 2014 року)

Надійшла до редакції 26.02.2014

**Шпекторенко И. В. Профессиональная компетентность государственного служащего**

Новая редакция Закона Украины "О государственной службе" ориентирует саму службу на профессиональное развитие персонала на основе компетентностного подхода. В тоже время научно-практическая проблема содержания (построения) и формирования профессиональной компетентности работников государственных органов остается дискуссионной, актуальной. В статье совершен анализ основных трактовок понятия "профессиональная компетентность", "профессиональная компетентность государственного служащего". Предложено определение профессиональной компетентности персонала с использованием структуры профессиональной мобильности персонала, с использованием системного подхода к процессам профессионального развития и профессионализации государственных служащих. Сделан вывод, что профессиональная компетентность, которая может восприниматься относительно автономным качеством индивида, реально же формируется в структуре личности во взаимосвязи с ее другими качествами, в частности с качествами, имеющими компетентностную природу (которые можно формализовать как знания, умения и навыки), мы условно объединили их в компетентностные качества. Требования к профессиональной компетентности могут быть определены как в формате врожденных и приобретенных способностей, профессионально важных качеств, профессионального опыта, даже посредством требований к профессиональной культуре работника.

Ключевые слова: работа с кадрами государственной службы, профессиональное развитие, профессиональная компетентность, профессионализм государственного служащего.

Shpektorenko, I. V. Civil Servant's Professional Competence

The new version of the Law of Ukraine "About civil service" orients service on professional development of personnel on the basis of competence approach. However, the scientific and practical problem of maintenance (constructions) and forming of professional competence of workers of public organs remains debatable, actual. The analysis of basic interpretations of concept "professional competence", "professional competence of civil servant", is accomplished in the article. An author offers definition of professional competence of personnel with the use of structure of professional mobility of personnel, with the use of approach of the systems by the processes of professional development and professionalization of civil servants. It is concluded, that a professional competence which can be perceived relatively by autonomous quality of individual is really formed in the structure of personality in relationship with its other qualities, in particular with qualities, having competence nature (which can define as knowledge, abilities and skills), and which we conditionally united in competence qualities. Requirements to the professional competence can be certain as in the format of innate and purchased capabilities, professionally important qualities, work experience, even by means of requirements to the professional culture of worker.

Keywords: work with the personal of civil service, professional development, professional competence, professionalism of civil servant.

