

Актуальна тема номера:
**“Державна служба в Україні:
актуальні питання”**

Олександр Долгий

доктор юридичних наук, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник відділу дослідження проблем
функціональної діяльності органів прокуратури
науково-дослідного інституту
Національної академії прокуратури України,
м. Київ, Україна
saw_flip_rnr@i.ua

Олена Хрущ

викладач відділу
підвищення кваліфікації державних службовців органів прокуратури
інституту підвищення кваліфікації прокурорів
Національної академії прокуратури України,
м. Київ, Україна
elena_hrusch@ukr.net

УДК 342.9

<https://doi.org/10.34285/visnyknapu2019.03.007>

**ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ
І КОМПЕТЕНЦІЇ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ
У КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ
ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ**

Анотація. В умовах системного реформування державної служби порушено проблему якості й професійної компетентності кадрів, оскільки публічна служба постає одночасно як суспільний інститут, діяльність, система правил роботи з виконання функцій держави і персонал, спроможний ефективно виконувати ці функції. Від рівня професійної компетентності державних службовців, їх здатності до постійного особистісного та

професійного розвитку залежить ефективність впровадження управлінських рішень і реалізації державних програм розвитку країни.

Мета статті полягає в уточненні значення категорій “компетентність” і “компетенція” як елементів підвищення рівня професійності державного службовця в умовах реформування публічної служби, а також визначенні їх співвідношення.

Зазначено, що проблема з’ясування сутності базових понять і термінів, що стосуються компетенції і компетентностей у державній службі, сьогодні є актуальною. Вказано, що у наукових працях наведено різні варіанти тлумачення змісту професійної компетентності, проте значно більше публікацій, які розкривають питання компетенцій і компетентностей в аспекті економічної, соціальної, освітньої сфер та менеджменту. Дослідженню цих понять та особливостей їх застосування приділяє увагу і Міжнародна комісія Ради Європи.

Зауважено, що після проведення реформи державної служби в Україні лише започатковується застосування компетентнісного підходу до визначення професійності державних службовців. Компетентність передбачає спроможність особистості сприймати індивідуальні й соціальні потреби, вміти правильно реагувати на них, а також означає комплекс цінностей, знань і навичок.

На підставі аналізу наукових досліджень та чинного законодавства зроблено висновок, що компетентність – це системне поняття, що має свою структуру, характеристики та властивості. Державний службовець може стати компетентним у своїй професійній діяльності, опановуючи певні компетенції, реалізуючи їх на практиці та здобуваючи досвід. Наголошено, що чітке законодавче закріплення понять компетентності та компетенцій державних службовців має дуже важливе значення. Визначення переліку базових компетенцій для кожної категорії посад державної служби дасть змогу державному службовцю самостійно організовувати власний професійний розвиток, а це сприятиме кар’єрному зростанню.

Ключові слова: державний службовець; професійна компетентність; компетенції; державне управління.

В умовах реформування публічної служби дедалі більше уваги приділяють професійній компетентності та компетенціям державних службовців, адже виконання поставлених завдань потребує професіоналізму та різних практичних навичок. А тому необхідно з’ясувати, в чому полягає різниця між цими поняттями та їх застосуванні у практичній діяльності, особливо при проведенні щорічного оцінювання державних службовців.

Варто погодитись із думкою Г. Руденка:

Державна служба є організаційною силою суспільства, оскільки, сприяючи здійсненню управління державою, запобігає хаосові в країні. Тому метою кадрової політики у сфері державного управління є забезпечення органів державної влади компетентними, високопрофесійними, законослухняними, ініціативними управлінськими кадрами нового типу, які здатні успішно вирішувати загальнодержавні й регіональні проблеми <...>¹.

Реалії сьогодення зумовлюють високі вимоги до державних службовців, що потребує посиленої відповідальності, професійної майстерності, необхідних для якісного виконання службових завдань.

Різним аспектам проблеми професійної компетентності державних службовців присвячено наукові праці Н. Гончарук, Н. Липовської, Т. Лукіної, О. Марценюк, О. Мельникова, І. Нинюк, В. Олуйка, С. Серьогіна, В. Сороко, С. Хаджирадевої. Однак, зважаючи на проведення реформи державної служби, зміни у законодавстві, що регулює порядок проходження державної служби, питання законодавчого забезпечення вимог до професійної компетентності державних службовців та визначення компетенцій, як і раніше, привертає науковий інтерес.

Актуальним сьогодні є з'ясування сутності базових понять і термінів, що стосуються компетенції і компетентностей у державній службі. У наукових працях наведено різні варіанти тлумачення змісту професійної компетентності. Проте значно більше публікацій, які розкривають питання компетенцій і компетентностей в аспекті економічної, соціальної, освітньої сфер та менеджменту. Наприклад, це – дослідження В. Івашова, присвячене професійній орієнтації як важливому інституціональному елементу професіоналізації праці, проблемі активізації індивідуальних психофізіологічних професійно важливих якостей особистості, орієнтованості професійної підготовки на конкретні галузі й виробництва, конкретні робочі місця².

¹ Г Руденко, 'Проблеми кадрового складу державної служби в Україні та шляхи їх вирішення' (2013) 16(205) Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля 58–62.

² М Івашов, 'Профорієнтація з погляду соціальної технології (до питання про відбір і підготовку професіоналів, здатних діяти в екстремальних умовах)' *Етнонаціональний розвиток в Україні та стан української етнічності в діаспорі: сутність, реалії конфліктності, проблеми та прогнози на порозі XXI століття: V Міжнар. наук.-практ. конф.* (Київський військовий гуманітарний інститут 1997) 519–24; М Івашов, 'Сучасні особливості реалізації профорієнтації як складової соціальної технології у промислово розвинутих країнах' (1997) 3–4 Вісник Української академії державного управління при Президентові України 163–75.

Мета статті полягає в уточненні значення категорій “компетентність” і “компетенція” як елементів підвищення рівня професійності державного службовця в умовах реформування публічної служби, а також визначенні їх співвідношення.

У Новому тлумачному словнику української мови слово “компетентний” визначено так: ‘1) який має достатні знання в якій-небудь галузі; який з чим-небудь добре обізнаний; тямущий; який ґрунтується на знанні; кваліфікований; 2) який має певні повноваження; повноправний, повновладний’³.

В. Волик слушно зазначає:

Компетентність державного службовця – це комплекс знань, вмінь та навичок, ділових і особистісних якостей, які в достатній мірі характеризують здатності державного службовця на високому рівні виконувати свої професійні обов’язки. <...> Від рівня професійної компетентності державних службовців, їх здатності до постійного особистісного та професійного розвитку залежить ефективність впровадження в життя управлінських рішень та реалізації державних програм соціально-економічного розвитку країни⁴.

У наукових працях наведено різні варіанти тлумачення змісту поняття професійної компетентності. Так, Т. Лукіна визначає його як ‘професійну діяльність державного службовця, міру відповідності його обізнаності (авторитетності) у питаннях державного управління та сформованості його навичок щодо здійснення вимог, що ставляться до професіоналів у цій сфері’⁵. Т. Савченко розуміє ‘розвиток компетентності як наявність базової освіти відповідного рівня, стажу і досвіду роботи, наочуваність та ін.’⁶. В. Воронько відносить ‘до основних елементів професійної компетентності професійні знання, уміння і навички’⁷. Т. Недашківська розглядає

³ В Яременко, О Сліпушко (укл), *Новий тлумачний словник української мови* (Аконіт 2006) 926.

⁴ В Волик, ‘Основні вимоги до професійної компетенції державних службовців’ <<http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2016-5/doc/4/12.pdf>> дата звернення 1 Липень 2019.

⁵ Т Лукіна, ‘Якість професійної освіти державних службовців’ *Проблеми трансформації системи державного управління в умовах політичної реформи в Україні: міжнар. наук.-практ. конф.* (Національна академія державного управління при Президентові України 2006) т 1, 377.

⁶ Т Савченко, ‘Современные подходы к качеству подготовки государственных служащих’ (2004) 3(26) *Образование и общество* 42.

⁷ О Воронько, *Керівні кадри: державна політика та система управління: навч. посіб.* (Українська академія державного управління при Президентові України 2002) 39.

професійну компетентність як 'необхідну систему професійних компетенцій'⁸.

І. Галяміна вважає, що 'компетенція – це здатність і готовність застосовувати знання і уміння при розв'язанні професійних завдань у різноманітних галузях – як у конкретній галузі знань, так і в галузях, слабо прив'язаних до конкретних об'єктів, тобто це здатність і готовність проявляти гнучкість у мінливих умовах ринку праці'⁹.

Варто погодитись із думкою В. Шпекторенка, який вважає, 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 важливими якостями. 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 <...>¹⁰.

На думку Н. Гончарук та С. Серьогіна, 'професійна компетентність потребує постійного вдосконалення і є одним із найдієвіших способів державного управління, що детермінує формування іміджу та окремих професійних якостей державного службовця, будучи передумовою його особистісного та професійного становлення'¹¹.

У пункті 11 ч. 1 ст. 8 Закону України "Про державну службу" від 10 грудня 2015 року № 889-VIII (Закон) визначено обов'язок державних службовців 'постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності'¹².

На думку М. Голованя:

<...> компетенція – це певна норма, досягнення якої може свідчити про можливість правильного вирішення якого-небудь завдання, а компетент-

⁸ Т Недашківська, 'Компетенція та компетентність державного службовця: проблема дефініції' *Державне та муніципальне управління в умовах політико-адміністративної реформи: наук.-практ. конф.* (Волинська обласна друкарня 2007) 102–4.

⁹ І Галяміна, 'Проектирование государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования нового поколения с использованием компетентностного подхода' *Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы: четвертое заседание методологического семинара* (Издательский центр проблем качества подготовки специалистов 2004) 66.

¹⁰ В Шпекторенко, 'Професійна компетентність державного службовця' (2014) 1(49) *Університетські наукові записки* 287.

¹¹ Н Гончарук та С Серьогін, 'Формування якостей керівника у державному управлінні' (2003) 3 *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України* 137–47.

¹² Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 24.06.2019).

ність – це оцінка досягнення (або недосягнення) цієї норми. Компетентність виступає в українській мові як якість, характеристика особи, яка дозволяє їй (або навіть дає право) вирішувати певні завдання, виносити рішення, судження у певній галузі. Основою цієї якості є знання, обізнаність, досвід соціально-професійної діяльності людини <...>¹³.

Зазначені поняття та особливості їх застосування є предметом дослідження Міжнародної комісії Ради Європи, яка розглядає 'поняття компетентності як загальні, або ключові, вміння, базові вміння, фундаментальні шляхи навчання, ключові кваліфікації, кроснавчальні вміння або навички, ключові уявлення, опори, або опорні знання'¹⁴. Компетентності передбачають спроможність особистості сприймати індивідуальні й соціальні потреби та правильно реагувати на них; означають комплекс ставлень, цінностей, знань і навичок. Експерти країн Європейського Союзу таким чином визначають поняття компетентностей:

<...> здатність застосовувати знання й уміння, що забезпечує активне застосування навчальних досягнень у нових ситуаціях, а поняття компетентності трактується як поєднання знань, умінь, цінностей і ставлень, що застосовуються у повсякденній діяльності. Згідно з визначенням Міжнародного департаменту стандартів для досягнення навчання та освіти, поняття компетентності визначається як спроможність кваліфіковано провадити діяльність, виконувати завдання або роботу. При цьому поняття компетентності містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або певній діяльності¹⁵.

Для того щоб полегшити процес оцінювання компетентностей, представники Міжнародного департаменту пропонують 'виділити з цього поняття такі індикатори, як набуті знання, вміння, навички та навчальні досягнення'¹⁶.

Варто погодитися з думкою Л. Корнута, що 'на рівні міжнародних стандартів похідним є поняття компетентності'¹⁷. На наш погляд,

¹³ М Головань, 'Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду' <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://uabs.edu.ua/images/stories/docs/K_VM/Holovan_03.pdf> дата звернення 11 Квітень 2019.

¹⁴ *Key Competencies. A Developing concept in General Compulsory Education* (Eurydice 2002) 13–4, 27–8.

¹⁵ Spector J Michael-de la Teja, 'ERIC Clearinghouse on Information and Technology Syracuse NY. Competencies for Online Teaching ERIC Digest. Competence, Competencies and Certification' <<https://files.eric.ed.gov>> дата звернення 17 Вересень 2019.

¹⁶ О Овчарук, 'Компетентнісний підхід в освіті: загальноєвропейські підходи' <<https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/%20viewFile/176/162>> дата звернення 1 Липень 2019.

¹⁷ Л Корнута, 'Компетенція та компетентність державного службовця: проблеми співвідношення у контексті реформ державної служби' (2018) 5 Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції 79–82.

і особливості професійної діяльності у сфері державної служби також регламентують компетентність.

Після проведення реформи державної служби в Україні лише започатковується застосування компетентнісного підходу до визначення професійності державних службовців. У сфері професійної діяльності державних службовців компетентність вважається похідною від компетенції і є характеристикою індивідуальної специфіки кожного суб'єкта як носія компетенції. Вона реалізується залежно від особистісних характеристик державного службовця, рівня професійних та спеціальних навичок і знань. На формування компетенції здійснюють вплив як загальний соціальний розвиток та рівень розвиненості суспільства, так і ставлення уповноважених осіб до своєї діяльності тощо. Разом з тим на формування компетентності впливає і власне компетенція, а також моральні, ділові, особисті якості самого державного службовця.

На законодавчому рівні у сфері державної служби визначено лише термін “професійна компетентність” як ‘здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов’язків, навчання, професійного та особистісного розвитку’ (п. 5 ч. 1 ст. 2 Закону України “Про державну службу”)¹⁸.

У законодавстві з питань державної служби визначено перелік спеціальних вимог до рівня професійної компетентності державного службовця:

<...> – для посад державної служби категорії “Б” – прийняття ефективних рішень (вміння вирішувати комплексні завдання; ефективно використовувати ресурси; аналізувати державну політику та планувати заходи з її реалізації тощо), лідерство (ведення ділових переговорів; вміння обґрунтовувати власну позицію; досягнення кінцевих результатів), комунікація та взаємодія (вміння ефективної комунікації та публічних виступів; співпраця та налагодження партнерської взаємодії), впровадження змін (реалізація плану змін; здатність підтримувати зміни та оцінка ефективності здійснених змін), управління організацією роботи та персоналом (управління проектами; організація і контроль роботи; вміння працювати в команді та керувати командою; оцінка і розвиток підлеглих; вміння

¹⁸ Про державну службу: Закон України (н 12).

розв'язувати конфлікти), особистісні компетенції (аналітичні здібності; дисциплінованість і системність; інноваційність та креативність; самоорганізація та орієнтація на розвиток; дипломатичність та гнучкість; незалежність й ініціативність; орієнтація на обслуговування; вміння працювати в стресових ситуаціях);

– для посад державної служби категорії “В” – якісне виконання поставлених завдань (вміння працювати з інформацією; здатність працювати в кількох проектах одночасно; орієнтація на досягнення кінцевих результатів; вміння вирішувати комплексні завдання; вміння ефективно використовувати ресурси; вміння надавати пропозиції, їх аргументувати та презентувати), командна робота та взаємодія (вміння працювати в команді; вміння надавати зворотний зв'язок), сприйняття змін (виконання плану змін та покращень; здатність приймати зміни та змінюватись), технічні вміння (вміння використовувати комп'ютерне обладнання та програмне забезпечення, використовувати офісну техніку), особистісні компетенції (відповідальність; системність і самостійність у роботі; уважність до деталей; наполегливість; креативність та ініціативність; орієнтація на саморозвиток; орієнтація на обслуговування; вміння працювати в стресових ситуаціях)¹⁹.

Разом із тим державним службовцям пропонується деталізувати компетенції на власний розсуд, а тому потрібно законодавчо закріпити визначення терміна “компетенція”.

Єдиним доступним і зрозумілим переліком, де згадується не визначений у законодавстві термін “компетенції”, є додаток 8 до Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640, що містить ‘перелік тих компетенцій, щодо яких визначено потребу у підвищенні рівня професійної компетентності’²⁰:

<...> для категорії “Б”: знання законодавства, професійні знання, лідерство, прийняття ефективних рішень, комунікації та взаємодія, впровадження змін, управління організацією роботи та персоналом, особистісні компетенції;

¹⁹ Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій “Б” і “В”: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 6 квітня 2016 року № 26. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0647-16> (дата звернення: 01.07.2019).

²⁰ Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF> (дата звернення: 02.07.2019).

для категорії “В”: знання законодавства, професійні знання, виконання на високому рівні поставлених завдань, командна робота та взаємодія, сприйняття змін, технічні вміння, особистісні компетенції²¹.

У ст. 44 Закону України “Про державну службу” передбачено, що ‘результати службової діяльності державних службовців щороку підлягають оцінюванню для визначення якості виконання поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання, планування їхньої кар’єри, виявлення потреби у професійному навчанні’²².

У Типовому порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців передбачено, що за результатами оцінювання ‘державний службовець разом зі службою управління персоналом складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності <...>’²³.

Відповідно до п. 5 розділу II Методичних рекомендацій щодо складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (Методичні рекомендації) ‘державний службовець самостійно визначає індивідуальні потреби у професійному навчанні після аналізу пріоритетів та стратегічних цілей, які визначені для державного органу у стратегічних документах та з урахуванням компетенції відповідного структурного підрозділу, у якому працює державний службовець’²⁴. Після заповнення індивідуальної програми відповідно до ст. ст. 261 та 36 Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців вона затверджується особою, яка готувала пропозиції щодо результатів оцінювання такого державного службовця (для категорії “А”) і яку погоджує безпосередній керівник такого державного службовця та затверджує керівник самостійного структурного підрозділу, в якому він працює (для категорій “Б” і “В”).

²¹ Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців (н 20).

²² Про державну службу: Закон України (н 12).

²³ Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців (н 20).

²⁴ Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 20 квітня 2018 року № 93/1. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v93_1859-18 (дата звернення: 02.07.2019).

Як зазначають фахівці:

Індивідуальна програма державного службовця є частиною планування його діяльності на наступний рік, а також планування досягнення стратегічних цілей та пріоритетних завдань структурного підрозділу й державного органу, в якому працює державний службовець. Необхідність та вид професійного навчання державного службовця визначає його безпосередній керівник та служба управління персоналом державного органу за результатами щорічного оцінювання службової діяльності²⁵.

Відповідно до п. 9 розділу II Методичних рекомендацій ‘кожному державному службовцю рекомендується щорічно визначати від однієї до чотирьох професійних компетенцій, які потребують подальшого вдосконалення та зазначатимуться в індивідуальній програмі підвищення рівня професійної компетентності державного службовця’²⁶.

Фахівці вказують, що ‘у самій же програмі визначено, що державний службовець повинен вказати найменування професійної компетентності відповідно до спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття відповідної посади державної служби, рівень якої необхідно підвищити’²⁷.

Проте Методичні рекомендації щодо складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця повністю нівелюються через пункт “Самоосвіта на робочому місці – опрацювання Закону та/або роздаткових матеріалів”, що міститься у додатку 3. Визначення такого шаблону в офіційному документі дає підстави всім державним службовцям зазначати пункт такого змісту. Але на практиці неможливо перевірити, чи опрацьовував державний службовець роздаткові матеріали. І чому, обіймаючи посаду державної служби, особа ще досі не вміє працювати із системою Microsoft Office? Адже без таких базових технічних навичок вона апріорі не може обіймати посаду державної служби.

²⁵ ‘Індивідуальна програма держслужбовця: що було, що буде, чим серце заспокоїться’ <<https://kazatin-rda.gov.ua/novyny-ta-oholoshennya/novosti/individualna-prohrama-derzhsluzhbovcya-shcho-bulo-shcho-bude-chym-serce-zaspokoivitsya/>> дата звернення 17 Вересень 2019.

²⁶ Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця: наказ Національного агентства з питань державної служби (н 24).

²⁷ ‘Індивідуальна програма держслужбовця: що було, що буде, чим серце заспокоїться’ (н 25).

А тому, на думку деяких експертів, необхідно удосконалити 'систему оцінювання службової діяльності, що виступає спершу як моніторинг компетентності державних службовців, а в подальшому – визначення напрямів її підвищення'²⁸.

Наприклад, О. Граніт пропонує 'за кожною категорією посад скласти класифікатор базових компетенцій, якими потенційний державний службовець повинен володіти у момент проходження конкурсу на посаду державної служби'²⁹.

Ця автор зазначає:

Перелік базових компетенцій для кожної категорії посад переглядатиметься щороки з урахуванням світових тенденцій та потреб суспільства щодо загальних, спеціальних професійних компетенцій та особистісних і соціальних характеристик.

Відтак державний службовець зможе самостійно керувати не лише своїм професійним розвитком, а й перспективою кар'єрного зростання. Процес цього керування закладено у складанні індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності на наступний рік³⁰.

Таким чином, на підставі аналізу наукових досліджень та чинного законодавства можна зробити висновок, що компетентність – це системне поняття, що має свою структуру, характеристики та властивості.

Державний службовець може стати компетентним у своїй професійній діяльності, опановуючи певні компетенції, реалізуючи їх на практиці та здобуваючи досвід. Чітке законодавче закріплення понять компетентності та компетенцій державних службовців має дуже важливе значення, а визначення переліку базових компетенцій для кожної категорії посад державної служби дасть змогу державному службовцю самостійно організовувати власний професійний розвиток, а це сприятиме кар'єрному зростанню.

²⁸ О Граніт, 'Індивідуальна програма державного службовця' (*Ліга. Блоги*) <<https://blog.liga.net/user/ogranit/article/32054>> дата звернення 17 Вересень 2019.

²⁹ Там само.

³⁰ Там само.

REFERENCES

List of legal documents

Legislation

1. Pro derzhavnu sluzhbu [On the Civil Service]: Zakon Ukrainy [Law of Ukraine] vid 10 hrudnia 2015 roku № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (accessed: 24.06.2019) (*in Ukrainian*).
2. Pro zatverdzhennia Metodichnykh rekomendatsii shchodo skladannia indyvidualnoi prohramy pidvyshchennia rivnia profesiinoi kompetentnosti derzhavnoho sluzhbovtsia [On Approval of Methodological Recommendations for Drawing up an Individual Program for Improving the Level of Professional Competence of a Civil Servant]: nakaz Natsionalnoho ahentstva Ukrainy z pytan derzhavnoi sluzhby [order of the National Agency of Ukraine for Civil Service] vid 20 kvitnia 2018 roku № 93/1. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v93_1859-18 (accessed: 02.07.2019) (*in Ukrainian*).
3. Pro zatverdzhennia Poriadku vyznachennia spetsialnykh vymoh do osib, yaki pretenduiut na zainiattia posad derzhavnoi sluzhby katehorii “B” i “V” [On Approval of the Procedure for Determining Special Requirements for Persons Applying for Civil Service Positions of Categories “B” and “C”]: nakaz Natsionalnoho ahentstva Ukrainy z pytan derzhavnoi sluzhby [order of the National Agency of Ukraine for Civil Service] vid 6 kvitnia 2016 roku № 26. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0647-16> (accessed: 01.07.2019) (*in Ukrainian*).

Cases

4. Typovyi poriadok provedennia otsiniuvannia rezultativ sluzhbovoi diialnosti derzhavnykh sluzhbovtziv [Typical Procedure for Assessing the Performance of Civil Servants], zatverdzhenyi postanovoiu Kabinetu Ministriv Ukrainy [approved by resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine] vid 23 serpnia 2017 roku № 640. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF> (accessed: 02.07.2019) (*in Ukrainian*).

Bibliography

Authored books

5. Voronko O, *Kerivni kadry: derzhavna polityka ta systema upravlinnia: navch. posib. [Leadership: Public Policy and Governance: teach. manual]* (Ukrainska akademiia derzhavnoho upravlinnia pry Prezidentovi Ukrainy 2002) 39 (*in Ukrainian*).

Edited books

6. *Key Competencies. A Developing Concept in General Compulsory Education* (Eurydice 2002) 13–4, 27–8 (*in English*).

Dictionaries

7. Yaremenko V, Slipushko O (comp), *Novyi tlumachnyi slovnyk ukrainskoi movy [New Explanatory Dictionary of the Ukrainian Language]* (Akonit 2006) 926 (*in Ukrainian*).

Journal articles

8. Honcharuk N ta Serohin S, 'Formuvannia yakosteı kerivnyka u derzhavnomu upravlinni' ['Forming the Qualities of a Leader in Public Administration'] (2003) 3 Visnyk Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy 137–47 (*in Ukrainian*).
9. Ivashov M, 'Suchasni osoblyvosti realizatsii proforiiientatsii yak skladovoi sotsialnoi tekhnolohii u promyslovo rozvynutykh krainakh' ['Current Peculiarities of Realization of Vocational Guidance as a Component of Social Technology in Industrialized Countries'] (1997) 3–4 Visnyk Ukrainsoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy 163–75 (*in Ukrainian*).
10. Kornuta L, 'Kompetentsiia ta kompetentnist derzhavnoho sluzhbovtsia: problemy spivvidnoshennia u konteksti reform derzhavnoi sluzhby' ['Civil Servant Competence and Competency: Relationship Issues in the Context of Civil Service Reforms'] (2018) 5 Aktualny problemy vitchyznianoı yurysprudentsii 79–82 (*in Ukrainian*).
11. Rudenko H, 'Problemy kadrovoho skladu derzhavnoi sluzhby v Ukraini ta shliakhy yikh vyrishennia' ['Problems of the Civil Service Personnel in Ukraine and Ways to Solve It'] (2013) 16(205) Visnyk Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia 58–62 (*in Ukrainian*).
12. Savchenko T, 'Sovremennye podhody k kachestvu podgotovki gosudarstvennykh sluzhashhih' ['Modern Approaches to the Quality of Training of Civil Servants'] (2004) 3(26) Obrazovanie i obshchestvo 42 (*in Russian*).
13. Shpektorenko V, 'Profesiina kompetentnist derzhavnoho sluzhbovtsia' ['Professional Competency of a Civil Servant'] (2014) 1 (49) Universytetski naukovı zapysky 287 (*in Ukrainian*).

Conference papers

14. Galjamina I, 'Proektirovanie gosudarstvennykh obrazovatel'nykh standartov vysshego professional'nogo obrazovaniia novogo pokoleniia s ispol'zovaniem kompetentnostnogo podhoda' ['Designing State Educational Standards of a New Generation of Higher Education Using the Competency-Based Approach'] *Rossija v Bolonskom processe: problemy, zadachi, perspektivy: chetvertoje zasedanije metodologicheskogo seminara [Russia in the Bologna Process: Problems, Tasks, Prospects: fourth meeting of the methodological seminar]* (Izdatel'skij centr problem kachestva podgotovki specialistov 2004) 66 (*in Russian*).
15. Ivashov M, 'Proforiiientatsiia z pohliadu sotsialnoi tekhnolohii (do pytannia pro vidbir i pidhotovku profesionaliv, zdatnykh diiaty v ekstremalnykh umovakh)' ['Social Technology Guidance (on the Issue of Selecting and Training Professionals Capable of Acting in Extreme Conditions)'] *Etnonatsionalnyi rozvytok v Ukraini ta stan ukrainskoı etnichnosti v diaspori: sutnist, realii konfliktnosti, problemy ta prohnozy na porozi XXI stolittia: V Mizhnar. nauk.-prakt. konf. [Ethno-national Development in Ukraine and the State of Ukrainian Ethnicity in the Diaspora: Essence, Conflict Realities, Problems and Predictions at the Threshold of the XXI Century: V International scient.-pract. conf.]* (Kyivskiy viiskovyı humanitarniy instytut 1997) 519–24 (*in Ukrainian*).
16. Lukina T, 'Yakist profesiinoı osvity derzhavnykh sluzhbovtziv' ['Quality of Vocational Education for Civil Servants'] *Problemy transformatsii systemy derzhavnoho upravlinnia v umovakh politychnoi reformy v Ukraini: mizhnar. nauk.-prakt. konf. [Problems of Transformation of the Public Administration System in the Conditions of Political Reform in Ukraine: international scient.-pract conf.]* (Natsionalna akademiia derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy 2006) t 1, 377 (*in Ukrainian*).

17. Nedashkivska T, 'Kompetentsiia ta kompetentnist derzhavnoho sluzhbovtsia: problema definitsii' ['Civil Servant Competence and Competency: a Problem of Definition'] *Derzhavne ta munitsypalne upravlinnia v umovakh polityko-administratyvnoi reformy: nauk.-prakt. konf. [State and Municipal Administration in the Conditions of Political and Administrative Reform: scient.-pract. conf.]* (Volynska oblasna drukarnia 2007) 102–4 (*in Ukrainian*).

Websites

18. Spector J Michael-de la Teja, 'ERIC Clearinghouse on Information and Technology Syracuse NY. Competencies for Online Teaching ERIC Digest. Competence, Competencies and Certification' <<https://files.eric.ed.gov>> accessed 17 September 2019 (*in English*).
19. Holovan M, 'Kompetentsiia i kompetentnist: dosvid teorii, teoriia dosvidu' ['Competence and Competency: Theory Experience, Experience Theory'] <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://uabs.edu.ua/images/stories/docs/K_VM/Holovan_03.pdf> accessed 11 April 2019 (*in Ukrainian*).
20. Hranit O, 'Indyvidualna prohrama derzhavnoho sluzhbovtsia' ['Individual Civil Servant Program'] (*Liha. Blohy*) <<https://blog.liga.net/user/ogranit/article/32054>> accessed 17 September 2019 (*in Ukrainian*).
21. 'Indyvidualna prohrama derzhsluzhbovtsia: shcho bulo, shcho bude, chym sertse zaspokoitsia' ['Individual Civil Servant Program: What Was It, What Will It Be, What Will the Heart Calm Down'] <<https://kazatin-rda.gov.ua/novyny-ta-oholoshennya/novosti/indyvidualna-prohrama-derzhsluzhbovcya-shcho-bulo-shcho-bude-chym-serce-zaspokoyitsya/>> accessed 17 September 2019 (*in Ukrainian*).
22. Ovcharuk O, 'Kompetentnisnyi pidkhid v osviti: zahalnoievropeiski pidkhody' ['Competent Approach in Education: Pan-European Approaches'] <<https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/%20viewFile/176/162>> accessed 1 July 2019 (*in Ukrainian*).
23. Volyk V, 'Osnovni vymohy do profesiinoi kompetentsii derzhavnykh sluzhbovtsiv' ['Essential Requirements for the Professional Competence of Civil Servants'] <<http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2016-5/doc/4/12.pdf>> accessed 1 July 2019 (*in Ukrainian*).

Oleksandr Dolhyi

Doctor of Law, Senior Research Officer,
leading researcher, department for research of functional problems
of the prosecutor's office, Scientific and Research Institute,
National Prosecution Academy of Ukraine,
Kyiv, Ukraine

Olena Khrushch

senior lecturer,
department of continuous training of civil servants
of public prosecution service of Ukraine,
Institute for Continuing Training of Prosecutors,
National Prosecution Academy of Ukraine,
Kyiv, Ukraine

PROFESSIONAL COMPETENCE AND COMPETENCIES
OF CIVIL SERVANT IN THE CONTEXT
OF THE PUBLIC SERVICE REFORM

Abstract. In the context of the systemic reform of the civil service, a problem of quality and professional competence of the personnel arose, as the public service appears simultaneously as a public institution, as an activity, as a system of rules for the performance of functions of the state and as personnel capable of effectively performing these functions. The effectiveness of implementing management decisions and implementing state development programs depends on the level of professional competence of civil servants, their ability to continuous personal and professional development.

The purpose of the article consists in clarification of value of categories “competence” and “jurisdiction” as elements of increase of level of professionalism of civil servant in the conditions of reformation of public service, and also determination of their correlation.

It is noted that the problem of clarifying the essence of basic concepts and terms relating to competences and competencies in the civil service is relevant today. It is pointed out that the scientific works present different variants of interpretation of the content of professional competence, but there are significantly more publications that reveal issues of competence and competencies in the aspect of economic, social, educational spheres and management. The Council of Europe's International Commission is also paying attention to the study of these concepts and their particular application.

It is noted that after the leadthrough of reform of government service in Ukraine only application of the competence approach begins near determination of professionalism of civil servants. Possibility of personality to perceive individual and social necessities, able correctly to react on them is foreseen a competence; mean the complex of relations, values, knowledges and skills.

On the basis of analysis of scientific researches and current legislation a conclusion is done, that a competence is a system concept, which has the structure, descriptions and properties. A civil servant can become competent in the professional activity, certain jurisdictions, realizing them in practice and obtaining experience. It is marked that a very important value has the clear legislative fixing of concept of competence and jurisdiction of civil servants. Determination of list of base jurisdictions for every category of positions of government service will enable a civil servant independently to organize own professional development, and it will be instrumental in quarry growth.

Keywords: civil servant; professional competence; competencies; public administration.