

4. **Про затвердження** Положення про Національне агентство України з питань державної служби : Указ Президента України від 18 лип. 2011 р. № 769/2011. – Режим доступу : nads.gov.ua.

5. **Про державну службу** : Закон України від 17 листоп. 2011 р. № 4050-VI. – Режим доступу : zakon1.rada.gov.ua.

6. **Про комплексну** програму підготовки державних службовців : Указ Президента України від 9 листоп. 2000 р. № 1212/2000. – Режим доступу : zakon1.rada.gov.ua.

7. **Про Концепцію** адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу : Указ Президента України від 5 берез. 2004 р. № 278/2004. – Режим доступу : zakon2.rada.gov.ua.

8. **Про Концепцію** розвитку законодавства про державну службу в Україні : Указ Президента України від 20 лют. 2006 р. № 140/2006. – Режим доступу : zakon2.rada.gov.ua.

9. **Про оптимізацію** системи центральних органів виконавчої влади : Указ Президента України від 9 груд. 2010 р. № 1085/2010. – Режим доступу : zakon1.gov.ua.

10. **Про стратегію** державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки : Указ Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/2012. – Режим доступу : zakon0.rada.gov.ua.

11. **Про Стратегію** реформування державної служби в Україні : Указ Президента України від 14 квіт. 2000 р. № 599/2000 р. – Режим доступу : zakon2.rada.gov.ua.

12. **Про схвалення** Концепції державної цільової програми розвитку служби на період до 2016 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 черв. 2012 р. № 411-р. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua.

13. **Про схвалення** Концепції державної цільової програми щодо формування та реалізації державної кадрової політики : проект розпорядження Кабінету Міністрів України. – Режим доступу : nads.gov.ua.

*Надійшла до редколегії 30.10.13*

Микола МАЛАНЧІЙ

*Національна академія державної прикордонної служби України  
ім. Б. Хмельницького*

## **КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Аналізуються параметри, що обумовлюють формування компетентності державних службовців, досліджуються теоретичні підходи до формування професійної компетентності державного службовця, розглядаються види і складові компетентності державних службовців.

**Ключові слова:** державна служба, державний службовець, посадова особа, держава, особистість, компетентність, професіоналізм.

### ***Николай Маланчий. Критерии оценивания профессиональной компетентности государственных служащих***

Анализируются параметры, которые обуславливают формирование компетентности государственных служащих, исследуются теоретические подходы к формированию профессиональной компетентности государственного служащего, рассматриваются виды и составляющие компетентности государственных служащих.

**Ключевые слова:** государственная служба, государственный служащий, должностное лицо, государство, личность, компетентность, профессионализм.

### ***Mykola Malanchiy. Criteria of public servants professional competence evaluation***

Parameters that stipulate public servants competence formation are analyzed, theoretical approaches to public servants professional competence formation are investigated, types and components of public servants competence are considered.

**Key words:** public service, public servant, official, state, personality, competence, professionalism.

Неефективні й застарілі, напрацьовані протягом багатьох попередніх років методи управління сьогодні викликають недовіру до державної служби серед громадськості та вимагають її реформування, як і модернізації державного управління загалом. Важливою складовою ефективності державної служби є рівень професійної компетентності державних службовців. Від нього залежить якість кадрового потенціалу державної служби України.

В останнє десятиліття проблеми формування та розвитку професійної компетентності державних службовців активно досліджували такі вітчизняні вчені: Н. Артеменко, Т. Витко, Н. Гончарук, С. Дубенко, Н. Липовська, О. Марценюк, Т. Пахомова,

Л. Пашко, С. Сergyо́гін, В. Сороко, С. Хаджираде́ва, І. Шпекторенко, Ю. Яшина.

Метою статті є теоретичний аналіз параметрів, що обумовлюють формування компетентності державних службовців.

Поняття компетентності має широкий спектр визначень і найчастіше трактується як поєднання психічних якостей, психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, як володіння людиною здатністю і вмінням виконувати посадові функції або як доскональне знання своєї справи, сутності виконуваної роботи, складних зв'язків явищ і процесів, можливих способів і засобів досягнення намічених цілей.

Суть і зміст компетентності є предметом вивчення різних галузей наук: акмеології (А. А. Деркач, В. І. Долгова, Л. Г. Лаптев, І. Н. Семенов, С. Ю. Степанов, А. К. Маркова та ін.), системної методології (О. С. Анісімов, В. С. Дудченко, Г. П. Щедровицький та ін.), соціології (А. Н. Пригожин, Н. І. Лапін та ін.), педагогічної психології (С. В. Дмитрієв, Ю. Н. Кулюткін, С. Д. Поляков, О. А. Яблокова та ін.), психологією управління (В. Г. Зазикін, І. С. Ладенко, В. М. Шепель та ін.). Для конкретних типів професій автори, що вивчають проблему компетентності, включають у зміст цього поняття культурологічні, соціальні, автобіографічні та інші характеристики (В. А. Байметов, Е. М. Іванова, Е. А. Клімов, І. В. Михайлов, Л. А. Петровська, І. П. Раченко та ін.). У працях А. К. Маркової компетентність розглядається як прояв професіоналізму, пов'язаний з подальшою оцінкою або вимірюванням кінцевого результату діяльності [4].

Зарубіжні фахівці в дослідженнях компетентності особливе місце відводять специфічним здібностям суб'єкта і підрозділяють їх на типи: здібність до інтеграції знань і навичок та їх адаптованість до умов діяльності; здібність до передбачення (концептуальна компетентність); здатність перцептивна й емотивна; здібність до конкретного виду діяльності.

Усього в літературі наведено понад 30 видів компетентностей, кожний з яких має окрему назву й різну природу: аутопсихологічна компетентність; гуманітарно-психологічна компетентність; дієва компетентність; диференціально-психологічна компетентність; індивідуальна компетентність – володіння прийомами самореалізації і розвитку індивідуальності в межах професії, готовність до професійного зростання, здібність до індивідуального саморозвитку, вміння організувати працю, мотивація досягнення, ресурс успіху, прагнення до якості, покликання, впевненість у собі, оптимізм; концептуальна компетентність – здібність до

передбачення; компетентність в емоційній сфері; компетентність у конкретних сферах діяльності; комунікативна компетентність; культурно-розумова компетентність; особова компетентність – володіння прийомами самовираження і саморозвитку, здатність планувати, контролювати трудову діяльність, ухвалювати рішення, креативність, гнучке мислення, вміння бачити проблему, здібність до самонавчання; методична компетентність як елемент професійно-педагогічної компетентності; організаційно-психологічна компетентність; професійна компетентність; психологічна компетентність, перцептивна компетентність, психолого-педагогічна компетентність, компетентність рефлексії, спеціальна компетентність – володіння власне професійною діяльністю, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток, планувати виробничі процеси вміння працювати з технікою; соціальна компетентність – володіння прийнятими в даній професії прийомами професійного спілкування, соціальна відповідальність за результати праці; соціально-перцептивна компетентність, соціально-психологічна компетентність, педагогічна, соціокультурна компетентність, стратегічна компетентність, управлінська компетентність, функціональна компетентність, екстремальна компетентність – компетентність ризику, тобто діяльності в невизначених умовах [2].

Як можна помітити, в основному поняття «компетентність» трактується залежно від професії або виду діяльності суб'єкта. Оскільки компетентність традиційно розуміють як комплекс знань, умінь, навичок, професійних стереотипів діяльності, якими володіють працівники з урахуванням суб'єктивного досвіду роботи в певній сфері суспільної діяльності, то, інтегруючи складові даного поняття через діяльність фахівця, можна додати до вже сказаного: компетентність є характеристикою професійної, суспільно значущої діяльності суб'єкта, яка об'єднує досконале знання виконуваної роботи, складних зв'язків явищ і процесів, можливих способів і засобів досягнення намічених цілей. Деякі дослідники замість поняття «компетентність» використовують поняття «кваліфікаційний потенціал» [5].

Компетентність державних службовців, що виконують управлінську діяльність інтегрального вигляду, становить для нас особливий інтерес, оскільки в Україні ми спостерігаємо процеси, коли влада, заснована на суспільному статусі, поступається місцем владі, заснованій на компетентності. «Проте серйозні проблеми можуть мати місце навіть тоді, коли влада встановлюється на основі компетентності: керівник може виявитися компетентним в одній

сфері і некомпетентним в іншій – наприклад, державний діяч може мати якості, необхідні для ведення війни, і виявитися некомпетентним в умовах миру; старість або фізичні недуги також здатні привести до тих або інших видів деформації професійної діяльності. І нарешті, треба взяти до уваги, що членам невеликого племені набагато легше оцінити поведінку особи, що має владу, ніж мільйонам людей у межах нашої системи, коли все, що їм відомо про кандидата – це є штучний образ, створений зусиллями фахівців з реклами і пропаганди» [4] (тут і далі переклад наш. – М. М.).

Інститут державної служби має широкий спектр професій, для яких багато в чому однакові психолого-акмеологічні характеристики діяльності, професійно важливі якості особи формують «картину компетентного фахівця» (регіональне, територіальне управління, законодавчі, виконавчі структури влади та ін.). Складність діяльності держслужбовців, об'єднавши безліч умов, чинників, професійних особливостей, обумовлює формування нового інтегрального підходу до розгляду професіоналізму і компетентності в контексті психолого-акмеологічних досліджень. Відомо, що компетентність як характеристика професійної діяльності державних службовців залежить від самовизначення суб'єкта, його індивідуальних якостей. При цьому, по-перше, компетентність не можна розглядати окремо від результатів діяльності суб'єкта, по-друге, не можна ставити знак рівності між компетентністю конкретного держслужбовця і владою в цілому, по-третє, не можна вважати компетентність держслужбовця постійною характеристикою, вона усвідомлюється в межах часу і простору згідно з ознакою справжнього «тут і зараз» і ознакою минулого «там і тоді».

Науковці компетентність державних службовців визначають не тільки за рівнем їх професійної підготовки. Вони говорять про те, що необхідні не тільки знання, які допомагають виявляти й передбачати тенденції розвитку системи управління, але і здатність урахувувати у своїй діяльності можливі шляхи розвитку держави. Припущення про те, що компетентність є суб'єктивною, інтеграційною характеристикою, яка виявляється тільки в діяльності професіонала, викликає в дослідників інтерес і спонукає до необхідності розглянути її як цілісну багатопараметричну характеристику.

Цілісним вважаємо визначення, наведене в словнику В. Даля: «Компетентний – компетентний суддя, хто може, має право судити про кого, про що, або кого; кому що підсудне; суддя законний, прямий; повний, покликаний і визнаний; суддя повноправний.

Компетентність, повноправність» [1]. Таке трактування поняття компетентності, на нашу думку, якнайповніше відповідає характерним особливостям діяльності державного службовця і пов'язане із системним баченням категорії «компетентність» у професійній діяльності держслужбовців, а також викликає необхідність дослідження і розробки інструментів її оцінки. Цей інтерес пов'язаний з тим, що в міру виділення нових самостійних видів компетентності, властивих фахівцям, оцінка ефективності діяльності кадрів державної служби (держслужбовців) істотно ускладнюється.

Основою компетентності професіонала державної служби, як зазначав І. А. Ільїн, є висока правосвідомість. Висока правосвідомість є вольовою функцією суб'єкта стосовно існуючого права. Під високою правосвідомістю І. А. Ільїн розуміє існуючі у суб'єкта ціннісні настанови і орієнтації, його професійну позицію в соціальному середовищі, визнані правила поведінки, а не опис одиничного факту і не формулу позитивного закону, що свідчить про той порядок, який здійснюється насправді.

Правосвідомість передбачає здібність людини до знання, розуміння і до управління собою відповідно до професії. Якщо правосвідомість розвинена, то вона має вигляд норми, тобто тези, яка визначає порядок поведінки, спираючись на юридичне знання (наприклад, дозволений, наказаний або заборонений).

Високу правосвідомість суб'єкта професійної діяльності можна ще визначити і як особливий спосіб життя. Хоча сьогодні правосвідомість держслужбовців і не тільки цієї категорії громадян зводиться «...до запасу непродуктивних відомостей зі сфери позитивного права і до уміння «користуватися» ними, а за цим «знанням» і «користуванням» воно приховує в собі якнайглибші недуги і дефекти, внутрішнє виродження і духовне безсилля. <...> Державна влада, що має високе призначення формулювати природну правоту у вигляді позитивних норм, набуває звідси значення єдиного компетентного джерела права; отже, тільки повноважне залучення до неї може надати людині або органу встановлюючи право компетенцію. Духовна гідність, її правильне сприйняття і затвердження є найглибшим корінням зрілого характеру і здорової правосвідомості, адже право за своєю сутністю є необхідним атрибутом духу: його домагання, його сфера свободи, його повноваження, його межа, його правило, його вільна покора. І цінність права, його значення, його зв'язуюча компетентність саме цінністю духовного змісту і духовних станів...» [2]. Державний службовець, створюючи право як щось

своє і для себе, повинен сам його потребувати, зберігати в собі його мірило і критерій, переживати його як свій необхідний атрибут.

Отже, та життєва сила, яка зосереджує в собі гідність людини і в той самий час можливість реальної життєвої дії професіонала, є висока правосвідомість державного службовця.

Наявність гідності, компетентності і правочинності держслужбовця означає, що в нього є підстави для визнання членами соціуму його способів вирішення основних життєвих труднощів, що виникають у процесі життєдіяльності держави. Хоча правова норма професійної діяльності є абстрактним правилом, придуманим кимось (наприклад, в юриспруденції), де людина розглядається як абстрактний зміст, ми не повинні забувати, що насправді в акмеологічному просторі існують не «люди взагалі», а «жива людина зокрема», яка має не абстрактні ознаки, а конкретні властивості. Індивідуальність компетентного фахівця державної служби має безліч своєрідних рис і властивостей – єдиний у своєму роді неповторний комплекс тілесних і духовних сил.

Особистісний потенціал держслужбовців розглядається акмеологами як ключовий ресурс управлінської діяльності, будучи не тільки його предметно-діяльнісною, але й інтелектуальною, а так само етичною основою. Особистісний потенціал керівників і фахівців державної служби характеризується: цілеспрямованістю особи, компетентністю, психофізіологічними властивостями особи (вік, стать тощо) [6].

Для нашого дослідження структура особового потенціалу держслужбовця має істотне значення, тобто що і як, якою мірою взаємодіє і взаємозв'язане в процесі компетентного виконання діяльності, що є основою самовизначення суб'єкта: професійні знання, уміння, навички (кваліфікаційний потенціал); працездатність (психофізіологічний потенціал); інтелектуальні пізнавальні особливості (освітній потенціал); креативні здібності (творчий потенціал); здібність до співпраці (комунікативний потенціал), ціннісно-мотиваційна сфера (світоглядний ідейно-етичний потенціал).

Класичне розуміння особового самовизначення в категоріях духовної культури базується на потребі людини бути особою, потребі самопізнання, самовдосконалення, прагнення до досконалості. Самовизначення як продукт правосвідомості, як основа професійного становлення і сходження суб'єкта до вершини надає значення життєдіяльності, формує цінності, етичні ідеали й етичні закони його соціального буття.

У результаті аналізу психолого-акмеологічного змісту особового потенціалу суб'єкта професійної діяльності можна виділити три основні напрями процесу самовизначення професіонала: духовне прагнення і готовність до власної якісної досконалості (мотивація «бути»), досягнення соціального статусу (мотивація «здаватися»), домагання на матеріальний ресурс (мотивація «володіти, мати»), як потреба в збереженні власного життя.

У напрямі «буття» (вертикальна вісь) повинні фіксуватися всі духовні категорії життя суб'єкта, категорії вдосконалення людини. Нами на цій осі відзначені тільки деякі категорії, оскільки виявлення інших категорій вимагає окремого дослідження. Якщо названі категорії розташувати в певному ієрархічному порядку, то готовність державного службовця, тобто його професійна або інша життєва позиція графічно виглядатиме як координата на тій осі мотивації, у тих категоріях, які він приймає і за якими живе.

Визначаючи поняття «буття», Е. Фромм писав: «Модус буття має як свої передумови незалежність, свободу і наявність критичного розуму. Його основна характерна межа – це активність не в значенні зовнішньої активності, зайнятості, а в значенні внутрішньої активності, продуктивного використання власних людських потенцій» [7]. Реалізація цього аспекту життєдіяльності пов'язана з відмовою суб'єкта від егоцентризму, егоїзму та індивідуалізму, не припускає відчуження суб'єкта від об'єкта своєї діяльності, тобто обумовлює прояв аристократизму фахівців державної служби.

Кожен професіонал державної служби відчуває потребу в певному соціальному статусі, реалізуючи ці домагання, одночасно фіксуючи себе на осі «здаватися». Професіонал у процесі самовизначення може займати будь-яку позицію на даній осі (від соціальної інтроверсії до соціальної екстраверсії). Оскільки людина не може займати одночасно дві позиції на осі, вона виконуватиме свою професійну діяльність відповідно до обраної конкретної позиції.

Самовизначення професіонала за напрямками «мати, здаватися і бути» різне в кожного конкретного фахівця. Це твердження дозволяє нам зробити такий висновок: якщо у професіонала яскраво виражене самовизначення за віссю «мати», то він розглядає це самовизначення як мету своєї життєдіяльності і буде професійну діяльність, використовуючи інші напрями як засоби для своєї мети. У соціумі буде зафіксоване певне ставлення до його професіоналізму і компетентності. Якщо переважає самовизначення за віссю «бути», то суб'єкт використовуватиме інші, соціально орієнтовані засоби реалізації своєї професійної діяльності. У результаті соціум

фіксуватиме відмінне від першого випадку ставлення особи до професіоналізму та інший вид компетентності.

Взаємозалежність і взаємозв'язок самовизначення від провідних мотиваційних потреб вимагає дослідження, але вже сьогодні необхідно враховувати ці чинники, розглядаючи змістовну й операціональну сторони професіоналізму і компетентності державного службовця.

#### **Список використаних джерел**

1. **Даль В.** Словарь живого великорусского языка. В 4 т. Т. 2 / В. Даль. – М. : Терра, 1994. – С. 148.
2. **Ильин И. А.** Родина и мы / И. А. Ильин. – Смоленск : Посох, 1995. – Режим доступа : [www.rulit.net/books/godina-i-my-read-262516-3.html](http://www.rulit.net/books/godina-i-my-read-262516-3.html).
3. **Лесечко М. Д.** Методичні засади оцінки професійної компетентності керівника / М. Д. Лесечко, Р. М. Рудницька, А. О. Чемерис // Технологія прийняття управленческих решений в государственном управлении и местном самоуправлении. – Л. : Ахилл, 2003. – 424 с.
4. **Маркова А. Х.** Психология профессионализма. / А. Х. Маркова. – М. : Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – Режим доступа : [www.zipsites.ru/psy/psylib/info.php?p=2366](http://www.zipsites.ru/psy/psylib/info.php?p=2366).
5. **Оболеньский О.** Професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування / О. Оболеньский, В. Сороко // Вісн. держ. служби України. – 2005. – № 1. – С. 20 – 27.
6. **Сороко В.** Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців / В. Сороко // Вісн. держ. служби України. – 2003. – № 1. – С. 65 – 75.
7. **Фромм Э.** Иметь или быть / Э. Фромм. – М. : Прогресс, 1990. – Режим доступа : [psylib.org.ua/books/fromm02](http://psylib.org.ua/books/fromm02).

*Надійшла до редколегії 13.11.13*

Віталій КОПИЛЬЦОВ

*Микільська на Дніпрі сільська рада*

### **НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ СІЛЬСЬКИХ ТА СЕЛИЩНИХ ГОЛІВ В УКРАЇНІ**

**Аналізується сучасний стан та визначаються шляхи вдосконалення нормативно-правового забезпечення професійного навчання сільських та селищних голів в Україні.**

**Ключові слова:** служба в органах місцевого самоврядування, посадові особи місцевого самоврядування, сільський голова, селищний голова, професійне навчання, нормативно-правове забезпечення.

#### ***Виталий Копильцов. Нормативно-правовое обеспечение профессионального обучения сельских и поселковых голов в Украине***

Анализируется современное состояние и определяются пути усовершенствования нормативно-правового обеспечения профессионального обучения сельских и поселковых голов в Украине.

Ключевые слова: служба в органах местного самоуправления, должностные лица местного самоуправления, сельский голова, поселковый голова, профессиональное обучение, нормативно-правовое обеспечение.

#### ***Vitaliy Kopyltsov. Normative-legal support of professional training of villages' and small towns' heads in Ukraine***

The contemporary state is analyzed and ways of normative-legal support of professional training of villages' and small towns' heads in Ukraine are determined.

Key words: local government service, local government official, village head, urban village head, skills training, preparing, regulatory and legal supply.

Реформування місцевого самоврядування й модернізацію служби в органах місцевого самоврядування України неможливо ефективно проводити без підвищення рівня професіоналізму й професійної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування в цілому й сільських, селищних голів зокрема, оскільки трансформаційні процеси, які відбуваються в незалежній Україні в умовах становлення й розвитку місцевого самоврядування, вимагають професійно підготовлених сільських і селищних голів, здатних працювати в нових умовах та приймати за нових обставин оптимальні рішення. Саме тому проблема вдосконалення професійного навчання сільських та селищних голів, і перш за все його нормативно-правового забезпечення, сьогодні набуває особливого значення.