

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ  
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

**ТАРГОНІЙ Анастасія Павлівна**

**ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ : ПОНЯТТЯ, СТАТУС , КОМПЕТЕНЦІЯ**

**АВТОРЕФЕРАТ**

**Київ – 2016**

Робота виконана на кафедрі управління Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут», Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України.

**Науковий керівник:** Божок Ольга Ігорівна

### **ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність теми.** На сьогоднішній день тема ефективної державної служби в Україні є широко обговорювана серед населення. Адже державні органи відіграють важливу роль в сучасній Україні забезпечуючи державну і політичну стабільність. Не секрет що державний механізм приводиться в дію людьми і успішність його роботи залежить від кадрового складу. З давніх часів роль державного службовця в управлінні державою була дуже вагомим.

Саме від компетентності державних службовців їх моральних якостей і ділової активності залежить ефективність державного управління. Для залучення до державних органів нового покоління службовців потрібно вдосконалювати систему прийняття на держслужбу і проводити професіоналізацію державної служби, яка буде означати професійне навчання державних службовців.

Історично так склалося що Україна перебувала у складі інших держав і тому на її території був задіяний іноземний досвід управління. І цей факт не міг не вплинути на сучасну державну службу в Україні. Після розпаду Радянського союзу в багатьох людей була вже сформована думка про державних службовців дії яких розчарували і призвели до краху цілої політичної системи. На разі в сучасній Україні недовіра населення до державних службовців зростає з кожним роком незалежності.

Зараз існує багато проблем як і в державній службі так і в цілому в системі державного управління. Ці проблеми створюють перешкоди і знижують ефективність подальшого розвитку державної служби. Часто рівень професіоналізму державних службовців не відповідає потребам розвитку демократичної держави і суспільства.

#### **Ступінь наукової розробки:**

Слід зазначити, що проблемам державного управління та формування державної служби в Україні, забезпечення державних органів висококваліфікованими кадрами значна увага приділяється в роботах багатьох вітчизняних вчених, зокрема, Гогіна Л.М. «Компетенції та компетентності в державній службі України: до проблеми понятійного апарату», Ягупов В. В. «Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти», Калашнікова С. А. «Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства», Лімаренко О.

«Професіоналізм державних службовців у контексті модернізації державної служби України», Яцуба В. «Роль підготовки і підвищення кваліфікації державних службовців у вдосконаленні державного управління».

Також окремі аспекти розглянуті в підручниках таких авторів, як Дубенко С. Д., Корж І. Ф., Скакун О.Ф.

**Об'єкт дослідження** – державний службовець в Україні.

**Предмет дослідження** – правовий статус та компетенція державного службовця.

**Мета роботи** – за допомогою опрацьованого матеріалу на дану тему проаналізувати специфіку роботи державних службовців в Україні та формулювання перспектив її розвитку.

Відповідно до даної мети в роботі поставлені наступні **завдання**:

1. Визначити теоретичні засади державної служби як професійного інститут.
2. Проаналізувати специфіку компетентнісного підходу у професіоналізації державної служби.
3. Розглянути сучасні практики з розвитку професійної компетентності державного службовця.

#### **Структура та обсяг курсової роботи:**

Дана курсова робота складається з трьох розділів, по два підрозділи у кожному. Обсяг роботи – 57 стр.

Кількість використаних джерел – 52

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ КУРСОВОЇ

У вступі розкрито актуальність теми, визначено об'єкт, предмет, мету і завдання дослідження, наведено дані про публікації.

**Перший розділ «Теоретичні засади державної служби як професійного інституту»** присвячений розкриттю таких понять як «державна служба», «державний службовець», правовий статус державного службовця, його права і обов'язки. Також були розглянуті категорії і ранги державної служби та їх особливості.

**У підрозділі 1.1.** «Державною службою в Україні визнається професійна діяльність осіб, які обіймають посади в державних органах та їхньому апараті та на яких покладено практичне виконання завдань і функцій держави».[2] Виходячи зі ст. 1 Закону України „Про державну службу“, «державний службовець - це особа, яка:

- 1) здійснює професійну діяльність на посаді в державному органі та його апараті і виконує завдання і функції держави;
- 2) здійснює організаційно-розпорядчі та консультативно-дорадчі функції, які покладені на цю особу законами або іншими нормативними актами;
- 3) одержує заробітну плату за рахунок державних коштів».[2]

Правовий статус державного службовця - це зміст (суть) державно-службових правовідносин. Він розкривається через встановлення обов'язків, прав, обмежень та відповідальності. Обов'язки характеризують суть його службової діяльності, оскільки держава приймає громадянина на службу головним чином з метою покладення на нього відповідних посадових обов'язків.

Основними обов'язками державних службовців відповідно до ст. 10 Закону України «Про державну службу» є: «додержання Конституції України та інших актів законодавства України; забезпечення ефективної роботи та виконання завдань державних органів відповідно до їх компетенції; недопущення порушень прав і свобод людини та громадянина; безпосереднє виконання покладених на них службових обов'язків, своєчасне і точне виконання рішень державних органів чи посадових осіб, розпоряджень і вказівок своїх керівників; збереження державної таємниці, інформації про громадян, що стала їм відома під час виконання обов'язків державної служби, а також іншої інформації, яка згідно з законодавством не підлягає розголошенню; постійне вдосконалення організації своєї роботи і підвищення професійної кваліфікації; сумлінне виконання своїх службових обов'язків, ініціатива і творчість в роботі».[2]

З посадовими обов'язками тісно пов'язані права, які надаються державному службовцю для виконання службових обов'язків. Відповідно до статті 11 Закону України «Про державну службу», державні службовці мають наступні права, які можна поділити на три групи: «1) права, які забезпечують усвідомлення державним службовцем свого правового статусу і його правового захисту (право на ознайомлення з

документами, які стосуються посади державної служби, умовами просування по службі; право на проведення службового розслідування та ін.);

2) права, які сприяють безпосередньому виконанню посадових обов'язків (право на отримання в установленому порядку інформації та матеріалів, необхідних для виконання посадових обов'язків, право на підвищення кваліфікації);

3) права, що сприяють посиленню службової активності державного службовця та забезпеченню соціального захисту (участь за власною ініціативою в конкурсі на заміщення вакантної посади, право на просування по службі, право на щорічну оплачувану відпустку, право на пенсію)».[2]

«До обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби належать: заборона брати участь у страйках, або вчиненні інших дій, що перешкоджають нормальному функціонуванню державних органів; заборона дій, які визнаються законом корупційними (незаконне одержання матеріальних благ, пільг, кредитів, позичок або інших переваг у зв'язку з виконанням посадових обов'язків) та інші спеціальні обмеження, передбачені ст. 5 Закону України „Про боротьбу з корупцією“ від 5 жовтня 1995 р».[1]

«Порушення державними службовцями норм, які регламентують їх службову діяльність, тягне за собою юридичну відповідальність. Залежно від характеру і тяжкості вчиненого може наступати дисциплінарна, адміністративна, цивільна та кримінальна відповідальність.»[2].

Дисциплінарна відповідальність застосовується в порядку службової підлеглості. Підставою дисциплінарної відповідальності є невиконання або неналежне виконання службових обов'язків, вчинення дій, які ганьблять особу, як державного службовця або дискредитують державний орган, в якому він працює. До державного службовця можуть бути застосовані такі дисциплінарні стягнення як догана і звільнення (на підставі Кодексу законів про працю), а також заходи дисциплінарного впливу: попередження про неповну службову відповідність; затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду (на підставі Закону України „Про державну службу“).

Цивільно-правова відповідальність державних службовців настає в порядку, передбаченому Цивільним Кодексом України. «Адміністративна відповідальність державних службовців, зокрема посадових осіб, настає за адміністративні правопорушення, пов'язані з недодержанням установлених правил у сфері охорони порядку управління, державного і громадського порядку, природи, здоров'я населення та інших правил, забезпечення виконання яких входить до їх службових обов'язків». [2]. Отже, вони несуть адміністративну відповідальність не тільки за невиконання цих вимог і правил ними особисто, але й за невиконання цих вимог і правил їх підлеглими.

«Державні службовці також виступають спеціальними суб'єктами адміністрації

вних правопорушень, передбачених Законом України „Про боротьбу з корупцією”. [1]

**У підрозділі 1.2. «Категорії і ранги державної служби та їх особливості»** Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ «Про державну службу» «визначає сім категорій посад державних службовців, яким відповідають п'ятнадцять рангів». [2]

Перша категорія - посади голів державних комітетів, що не є членами Уряду України, голів інших центральних органів державної виконавчої влади при Кабінеті Міністрів України тощо.

Друга категорія - посади заступників глави Секретаріату Президента України, заступників керівника Секретаріату Верховної Ради України, заступників керівника апарату Кабінету Міністрів України тощо.

Третя категорія - посади заступників керівників структурних підрозділів, завідувачів секторів, головних спеціалістів, експертів, консультантів Секретаріату Президента України, Секретаріату Верховної Ради України і апарату Кабінету Міністрів України тощо.

Четверта категорія - посади спеціалістів Секретаріату Президента України, Секретаріату Верховної Ради України і апарату Кабінету Міністрів України тощо.

П'ята категорія - посади спеціалістів міністерств, інших центральних органів державної виконавчої влади, заступників представників Президента України в районах, районах міст Києва та Севастополя, заступників керівників управлінь, відділів, служб обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, спеціалістів апарату цих адміністрацій та інші прирівняні до них посади.

Шоста категорія - посади керівників управлінь, відділів, служб районних, районних у містах Києві та Севастополі державних адміністрацій, спеціалісти управлінь, відділів, служб обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій та інші прирівняні до них посади.

Сьома категорія - посади спеціалістів районних, районних у містах Києві та Севастополі державних адміністрацій, їх управлінь і відділів та інші прирівняні до них посади.

«Що стосується рангів державних службовців, то із зайняттям посади, віднесеної до першої категорії, може бути присвоєно 3, 2 і 1 ранг; службовцям, які займають посади, віднесені до другої категорії, може бути присвоєно 5, 4 і 3 ранг і т. д.» [50]

Важливим є питання присвоєння рангів. «Президент України присвоює ранги, що відповідають посадам першої категорії. Ранги, що відповідають посадам другої категорії, присвоюються Кабінетом Міністрів України, крім рангів, що присвоюються державним службовцям, які є працівниками Апарату Верховної Ради України. Ранги, що відповідають посадам другої категорії, державним службовцям - працівникам Апарату Верховної Ради України присвоюються Головою Верховної Ради України. Керівники

державних органів, у системах яких працює державний службовець, присвоюють ранги, які відповідають посадам третьої-сьомої категорій».[5]

**У другому розділі «Аналіз специфіки компетентнісного підходу у професіоналізації державної служби»** досліджено феномен компетентності державних службовців і його вплив на їх професіоналізм. Вдосконалення підвищення кваліфікації державних службовців зумовлюється необхідністю врахування суттєвих змін у різних сферах життєдіяльності держави, зокрема розвитку державної служби та необхідності запровадження європейської культури адміністрування. Однією з умов приведення професіоналізму державних службовців у відповідність до дедалі більших потреб суспільства є якісне змістовне наповнення процесу підвищення кваліфікації, спрямованого на забезпечення максимальної відповідності професійного навчання певних категорій осіб потребам подальшого розвитку суспільства.

**У підрозділі 2.1.** Динамічні процеси у розвитку країн світу в кінці минулого та на початку нинішнього сторіччя зумовили хвилю модернізації державного управління, вжиття заходів щодо підвищення його ефективності. Серцевиною цього процесу стало реформування механізму державного управління - систем державної служби. «Так, підвищення ефективності діяльності органів державної влади і надання якісних управлінських послуг було лейтмотивом проведення реформ державної служби у Великій Британії, Канаді, Росії, США, Франції та інших країнах. Відомо, наскільки актуальною ця проблема є сьогодні для України»[12].

- компетенція (від лат. competency) - поняття, що визначає сферу професійної діяльності, в якій людина компетентна, - опис робочих завдань чи очікуваних результатів;

- компетентність (від лат. competence) - поняття, яке висвітлює аспекти поведінки людини, пов'язані з виконанням роботи, і визначає основну характеристику особистості, яка досягла або здатна домогтися високих результатів».[12]

За своєю сутністю компетентність знаходить своє віддзеркалення в певних об'єктивних показниках діяльності державних службовців, які передусім характеризують рівень їх проєкційних знань, обізнаність у сфері діяльності відповідного державного органу, наявність у них здібностей до швидкого та ефективного застосування професійних знань з метою вирішення поставлених завдань.

«Один із засновників концепції компетенції Р. Бонцис вказував на компетентність як основну характеристику особи, що лежить в основі ефективного або належного виконання роботи людиною [15]». По суті, мова в цьому випадку може йти як про мотивацію особи, її навички, певні характерні риси особистості людини (наприклад, відповідальне ставлення до роботи, прагнення до професійного зростання та поглиблення професійних знань), так і про наявність чи відсутність у людини чіткої позиції щодо своєї ролі в житті суспільства та користі від тієї роботи, яку вона виконує в межах покладених на неї службових обов'язків.

державними службовцями в сучасних умовах можуть бути не будь-які особи, а лише ті з них, які володіють певною сукупністю особистих якостей і професійних знань. Якщо говорити про особисті якості, то тут мова йде передусім про вольові риси людини, її цілеспрямованість, увагу до деталей, уміння аналізувати практичні проблеми з різних боків, уміння визначати нові способи використання наявних ресурсів. Безперечно, усе це має поєднуватися з відповідальністю особи за виконання покладених на неї обов'язків, прагненням бути чесним і справедливим, приймати не лише законні, але й справедливі рішення. «Безперечно, усі ці та інші особистісні якості, якими має бути наділений державний службовець, мають поєднуватися з належним рівнем професіоналізму та компетентності.

Таким чином, поєднання високого рівня професіоналізму і компетентності та багатьох інших чинників, які впливають на становлення та розвиток професійного рівня державних службовців, можуть призвести до позитивних змін як у сфері державної служби в Україні, так і у сфері державного фінансового контролю, оскільки саме державні службовці є основними суб'єктами, які здійснюють цей вид контролю»[16].

**У підрозділі 2.2. «Лідерські компетенції державних службовців та їх роль у професійній публічній службі»** розкривається актуальність теми лідерства державних службовців. На початку ХХІ століття, одним з ключових чинників від яких залежить успішність діяльності організацій, визнається лідерство. Саме на розвиток лідерства сьогодні спрямовуються зусилля у багатьох країнах світу, як розвинених, так і тих, що прагнуть посилити свою конкурентоспроможність на міжнародній арені. У. Слім ще в 1957 р. зазначив: «Є різниця між керівництвом і лідерством. Лідери та люди, які йдуть за ними, демонструють одні з найдавніших найбільш природних та ефективних з усіх відомих нам форм людських взаємовідносин. Керівник і ті, ким він керує, є проявом пізнішого продукту історії, який є не таким романтичним і натхненним. У лідерстві втілюється дух особистості та передбачення. Лідерство — це мистецтво. Менеджмент — це наука. Менеджери — необхідні, лідери — обов'язкові. Гарна система створює ефективних менеджерів, а потребує дещо більшого. Ми повинні знайти управлінців, які є не тільки кваліфікованими менеджерами, але й натхненними і надихаючими лідерами, призначеними... для того, щоб зайняти вищі посади в управлінському апараті» [2, с 35].

Розвиток лідерства у контексті реформування державної служби, реалізації адміністративної реформи, визначення нового курсу розвитку Української держави є стратегічного умовою належного врядування в Україні.

«Вирішальна роль у цьому процесі належить службовцям нової генерації, лідерам в системі державної служби, талановитим, обдарованим керівникам, які володіють інноваційними персонал-технологіями, вміють ефективно вирішувати соціальні та управлінські конфлікти, успішно реалізують свій комунікативний потенціал, володіють вміннями формувати лідерів з кола своїх підлеглих»[18].



Державні службовці для того аби бути лідерами, провідниками системних реформ у суспільстві, повинні володіти необхідними компетенціями щодо набуття лідерських навичок та підвищення своєї кваліфікації відповідно до вимог часу.

Сьогодні в Україні успішно реалізується Програма розвитку лідерства 2014, яка закладає підвалини для вдосконалення управління людськими ресурсами, професіоналізації державної служби, сталого розвитку лідерства та сприяння вдосконаленню ефективності діяльності державного управління в цілому. Важливо, що ця програма була розроблена на основі вивчення потреб у навчанні керівників на державній службі в Україні відповідно до проекту основних груп компетенцій лідерства.

Ключовими групами компетенцій лідерів на державній службі в Україні визначені наступні :

Орієнтація на результат – це спроможність брати на себе відповідальність, прогнозовано та послідовно діяти відповідно до визначених цілей з метою досягнення очікуваних результатів, здатність до управління наявними ресурсами, враховуючи потреби та пріоритети організації. Орієнтація на досягнення визначених результатів діяльності пов'язана із очікуваннями щодо якості діяльності державних службовців, успішного впровадження реформ, розвитку ефективної державної служби, здатної відповідати на суспільні виклики та забезпечувати надання дієвих послуг населенню.

Аналітичне мислення – це здатність об'єктивно сприймати, вивчати та викладати інформацію, що передбачає її узагальнення з різних джерел, врахування деталей та тенденцій, визначення проблем, їх важливості та причинно-наслідкових зв'язків; це здатність генерування нових ідей та різних шляхів розв'язання проблем. Аналітичне мислення є основою для розвитку довгострокового бачення, скоординованості та послідовності дій. Важливою є спроможність обґрунтування діяльності та дотримання визначених стратегій розвитку на основі аналітичного мислення та стратегічного планування, розроблення політики, що є однією з ключових функцій державних службовців, для забезпечення далекоглядності, поступовості дій на шляху розв'язання наявних проблем, задоволення суспільних потреб та використання можливостей.

Управління людськими ресурсами – це спроможність керівників дотримуватися послідовного стратегічного підходу до управління персоналом, нести відповідальність за планування людських ресурсів, добір кадрів, розвиток їхньої спроможності та організацію діяльності на основі поточних та майбутніх потреб організації, мотивування досконалої діяльності, визнання внеску працівників у діяльність відомства та підтримку сприятливих умов праці, в яких службовці максимально можуть реалізовуватися та сприяти досягненню цілей організації. Управління людськими ресурсами пов'язане із визнанням найвищої цінності людини та усвідомлення керівниками відповідальності за управління підпорядкованих їм службовців на основі поваги до працівників, розвитку командної роботи, мотивування активної участі працівників, їх професійного розвитку тощо.

Ефективна комунікація – це здатність до ефективного обміну інформацією як по горизонталі, так і по вертикалі, з метою досягнення розуміння та підтримки на шляху реалізації цілей організації; це вміння чітко та зрозуміло формулювати свою точку зору, враховуючи потреби аудиторії, в різних умовах та з використанням різних форм (письмово та усно) та способів комунікації; це спроможність прислухатися до інших та забезпечення постійного зворотнього зв'язку. Важливим є усвідомлення керівниками значення та відповідальності за налагодження співпраці між відомствами, взаємодії в рамках організації по вертикалі та горизонталі, між керівниками різних рівнів, колегами для забезпечення прозорості, обізнаності, сфокусованості та скоординованості діяльності та взаємної підтримки на шляху досягнення цілей.

Таким чином, розвиток лідерства в Україні необхідно розглядати в контексті визнання і підтримки державної служби як конкурентоспроможного інституту, здатного привернути та утримати найкращі кадри, кваліфікованих працівників (workplaceofchoice). Така концепція зумовлює і основні підходи до управління людьми на державній службі, які мають сприяти забезпеченню успіху та впевненого майбутнього для державної служби, здатної забезпечити належне врядування. Державна служба є зацікавленою, аби на ній працювали справжні лідери, віданні своїй справі — служінню громадськості, спроможні відповідати викликам часу та працювати у складних динамічних умовах.

**Третій розділ «Сучасні практики з розвитку професійної компетентності державного службовця»** присвячено розгляду навчання державних службовців ,як запоруки компетентного професіонала на посаді ,а також застосуванню профілів професіональних компетентностей .

***У підрозділі 3.1.«Навчання державних службовців як механізм розвитку професійної компетентності»*** говориться що професійна підготовка управлінських кадрів спрямована на розвиток професійної компетентності керівників.Базисом професійного розвитку, його «стрижнем» є прагнення особистості до досконалості у своїй професійній діяльності.

Сьогодні країні потрібні керівні кадри, які готові до змін та інновацій, спроможні своєчасно приймати найбільш ефективні управлінські рішення та здатні взяти на себе відповідальність за модернізацію держави й реалізацію розпочатих реформ.

Однією з умов забезпечення відповідності системи навчання керівних кадрів до зростаючих потреб суспільства є вивчення досвіду розвинених країн з метою його переосмислення і пошуку шляхів впровадження в Україні.

Досвід розвинених країн свідчить, що ключовими факторами забезпечення безперервності освіти державних службовців та ефективності функціонування і розвитку систем навчання є: цілі навчання державних службовців; законодавче забезпечення функціонування державної служби і її професіоналізації; обсяги і порядок фінансування навчання державних службовців; система інституцій, які надають освітні послуги державним службовцям; статус, порядок добору й оплати праці викладачів; засади і

механізми формування змісту навчання, розробки та впровадження навчальних програм.

Постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1997 року № 167 «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій» вперше зроблена спроба органічно «вбудувати» професійне навчання, підвищення кваліфікації державного службовця в його професійну діяльність, службову кар'єру. «Визнано за необхідне проходження підвищення кваліфікації державним службовцем за професійними програмами в наступних випадках: при зарахуванні до кадрового резерву, зайнятті посад вищої категорії, перед черговою атестацією державного службовця, а також для фахівців, уперше прийнятих на державну службу, — протягом першого року їх роботи»[27].

«Протягом п'ятирічного циклу між атестаціями згідно зазначеної постанови Кабінету Міністрів України мають запроваджуватися й інші форми підвищення кваліфікації, а саме: тематичне навчання в короткотермінових і довготермінових семінарах, самоосвіта, стажування (в тому числі за кордоном), навчання за особистими річними планами резерву тощо. Але різні форми навчання будуть ефективними лише за умов обов'язковості його проходження, незалежного та неупередженого оцінювання наслідків навчання»[19].

Нині в Україні реально існують і функціонують шість підсистем професійного навчання державних службовців з урахуванням відомчої специфіки їх діяльності:

- працююча під керівництвом Головного управління державної служби України система навчання державних службовців органів державної влади та місцевого самоврядування;
- система навчання кадрів силових структур — за відомчою підпорядкованістю;
- система навчання службовців юридичних установ і судових органів;
- система навчання службовців сфери сільського господарства;
- система навчання службовців сфери охорони здоров'я;
- система навчання службовців сфери зайнятості населення.

**У підрозділі 3.2. «Профілі професійних компетенцій державних службовців: переваги застосування на практиці»** проаналізовано роль профілів компетентності на сучасному етапі державної служби в Україні. Запровадження в державній службі України профілів професійної компетентності активізувало дослідження різних аспектів формування означеної якості в державних службовців, а також управління цим процесом.

«Опис профілів компетенцій має характер вимоги щодо службовця та дає змогу у зіставних показниках оцінити його професійну спроможність. Визначення рівнів компетенції, а значить і кваліфікаційних рівнів, які

мають кореспондуватися з категоріями і рангами службовців, є безпосереднім завданням фахівців з управління персоналом в органах влади»[18].

Враховуючи запропоновану структуру професійної спроможності, сукупність таких показників може бути впорядкована у вигляді карт компетентності. Вона містить конкретні компетенції посади, які є стандартом та відповідають найвищому рівню кваліфікації наданій посаді. Передумовою успішного розроблення профілів компетенції є чітке розуміння змісту роботи на посаді в контексті цілісної системи функціонування органу влади, оскільки посада інтегрована в цю систему через низку взаємопов'язаних трудових процесів, визначення яких є окремим напрямом професіоналізації державної служби.

«Профіль професійної компетентності розширює критерії, встановлені до посади кваліфікаційними вимогами, беручи до уваги не лише освітній та освітньо-кваліфікаційний рівень та стаж, а й досвід роботи, володіння спеціальними знаннями, уміннями і навичками, необхідними для ефективного виконання посадових обов'язків».[52]

Ці характеристики є інструментом для використання у різних сферах управління людськими ресурсами, включаючи набір та просування по службі та планування людських ресурсів, професійне навчання та підвищення кваліфікації, планування кар'єри та її розвиток, оцінку результатів діяльності. «Профілі професійної компетентності посад державної служби використовуються для:

- диференціації вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад, а відтак і посадових обов'язків всередині державних органів за вертикаллю;
- чіткого окреслення кожної посади за обсягом відповідальності та повноважень;
- підвищення ефективності роботи з управління персоналом та підвищення якості праці державних службовців;
- проведення оцінки відповідності рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад;
- вирішення питань у сфері управління персоналом, у тому числі розроблення систем мотивації та стимулювання державних службовців, набір, просування по службі та планування людських ресурсів, оцінювання результатів службової діяльності держслужбовців, планування кар'єри та її розвиток;
- підготовки посадових інструкцій;
- усвідомлення державними службовцями, володіння якими знаннями, уміннями та навичками забезпечує ефективне виконання посадових обов'язків;
- визначення особистих потреб державних службовців у навчанні та підвищення рівня професійної компетентності;
- впливу на розвиток вимог до результативності праці та надання послуг тощо» [15].

Тож профілі компетентності передусім стануть підґрунтям професійного розвитку державних службовців: від визначення особистих потреб у навчанні до вдосконалення навчальних програм і підходів до підвищення кваліфікації системи загалом.

«Розробка і затвердження профілів професійної компетенції посад державної служби та вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби, дасть змогу диференціювати вимоги до рівня їхньої профкомпетентності, чітко окреслить кожну посаду державної служби груп у державних органах за обсягом відповідальності та повноважень».[52]

## ВИСНОВКИ

Отже, у результаті проведеної роботи ми можемо зробити наступні висновки.

Метою даної роботи було проаналізувати специфіку роботи державних службовців в Україні та формулювання перспектив її розвитку.

Поставлена мета зумовила вирішення наступних завдань:

1. Визначити теоретичні засади державної служби як професійного інституту.
2. Проаналізувати специфіку компетентнісного підходу у професіоналізації державної служби.
3. Розглянути сучасні практики з розвитку професійної компетентності державного службовця.

В сучасній науковій літературі склалися різноманітні підходи до визначення поняття державної служби. Звісно, найдоцільніше дати визначення державної служби, яке викладене в Законі України. У Законі вказано, що державна служба є професійною діяльністю людей які займають посади в державних органах та які виконують функції та завдання держави. Категорія осіб які працюють в державних органах називається державними службовцями. Вони мать відповідні повноваження та отримують заробітну плату яка надходить з державного бюджету. Взагалі можна сказати, що державний службовець –це особа яка займає положення в державних органах на законних підставах. Характеризує поняття державного службовця його статус, права, обов'язки і відповідальність. Існує 7 категорій державних службовців і 15 рангів які їм відповідають. Запровадження категорій і посад відіграє важливу роль в ефективному функціонуванні державної служби адже саме від цього залежить стабільність кадрів які задіяні в державному управлінні. Особливого значення також набуває набір кадрів їх підготовка розстановка та підвищення їх кваліфікації. Наше суспільство чекає змін в системі державного управління а особливо заміни старих чиновників компетентними професіоналами. Передусім важливим є саме професійна освіта майбутніх державних службовців адже від цього залежить на скільки компетентними вони будуть в різних політичних питаннях. На разі освіта українських державних службовців і рівень їх компетентності мають не високі показники тож якщо Україна рухається в напрямку євроінтеграції то ці питання повинні будуть вирішені чи не в першу чергу.

## АНОТАЦІЯ

В курсовій роботі систематизовані теоретичні засади функціонування державної служби як професійного інституту. Розкрито зміст правового статусу, прав, обов'язків і відповідальність державного службовця. Проаналізовані особливості категорій і рангів державних службовців та їх призначення в системі управління кар'єрою державного службовця. Проаналізований компетентністний підхід у професіоналізації державної служби, охарактеризовані поняття компетенції та компетентність, лідерські компетенції державних службовців, розкрито їх роль у професійній публічній службі. Визначено сучасні практики з розвитку професійної компетентності державного службовця, де навчання державних службовців визначається як один механізм розвитку професійної компетентності. Визначено переваги та недоліки застосування профілів професійних компетенцій на державній службі.

**Ключові слова:** професійна публічна служба, кар'єра державного службовця, компетенції державного службовця, лідерство

## SUMMARY

Coursework in systematic theoretical principles of functioning of public service as a professional institution. The content of the legal status, rights, duties and responsibilities of a civil servant. Peculiarities, categories and ranks of civil servants and their uses in the management of a career civil servant. The analyzed competentive approach of civil service, described the concept of competence and competentist, leadership competence of civil servants revealed their role in a professional public service. Defined the modern practice of professional competence of the civil servant, where retraining of civil servants is defined as one of the mechanisms of professional competence. Advantages and disadvantages of profiles of professional competence in public service.

**Keywords:** professional public service, a career civil servant,  
public official competence, leadership