



УДК 35.085:005.52

Н. М. ДРИГУЛЯ,
аспірант кафедри соціальної і гуманітарної політики,
Національна академія державного управління
при Президентіві України



Г. П. НЕСТЕРЕНКО,
кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри соціальної і гуманітарної політики,
Національна академія державного управління
при Президентіві України

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Стаття присвячена теоретичному аналізу поглядів науковців на визначення понятійного апарату щодо професійної компетентності державних службовців.

Розкрито сутність понять “компетенція”, “компетентність”, “професійна компетентність”, “професійна компетентність державних службовців”, “компетентнісний підхід”. Установлено взаємозв'язок між цими поняттями й окреслено їх розмежування. Обґрунтовано теоретичні засади професійної компетентності державних службовців. Окреслено актуальність запровадження компетентнісного підходу в систему підготовки державних службовців.

Ключові слова: професійні знання, уміння, навички, компетенція, компетентність, професійна компетентність, компетентнісний підхід.

N. M. DRYHULIA,

post-graduate student of the social and humanitarian policy department, National Academy for Public Administration under the President of Ukraine

H. P. NESTERENKO,

Ph.D in Public Administration, assistant professor of the social and humanitarian policy department, National Academy for Public Administration under the President of Ukraine

THEORETICAL ANALYSIS OF THE DEFINITION OF PUBLIC SERVANTS' PROFESSIONAL COMPETENCE

The article is devoted to the theoretical analysis of the scientific positions concerning the public servants' professional competence definition. The review of scientific researches is made. The terms “competence”, “competency”, “public servants' professional competence”, “competence approach” are analyzed in the article. The interrelation between these concepts is established and their differentiation is grounded. The theoretical basis of public servants' professional competence is substantiated. The urgency of the competent approach introduction of in the system of public servants' training is determined

Key words: professional knowledge, skills, abilities, competence, competency, professional competence, competence approach.

Н. Н. ДРИГУЛЯ,

аспірант кафедри соціальної та гуманітарної політики, Національна академія державного управління при Президенті України

Г. П. НЕСТЕРЕНКО,

кандидат наук державного управління, доцент кафедри соціальної та гуманітарної політики, Національна академія державного управління при Президенті України

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Статья посвящена теоретическому анализу взглядов ученых на определение понятийного аппарата по профессиональной компетентности государственных служащих. Раскрыта сущность понятий “компетенция”, “компетентность”, “профессиональная компетентность”, “профессиональная компетентность государственных служащих”, “компетентностный подход”. Установлена взаимосвязь между этими понятиями и определены их разграничения. Обоснованы теоретические основы профессиональной компетентности государственных служащих. Определена актуальность введения компетентностного подхода в систему подготовки государственных служащих.

Ключевые слова: профессиональные знания, умения, навыки, компетенция, компетентность, профессиональная компетентность, компетентностный подход.

Постановка проблеми. Побудова європейської держави, модернізація всіх сфер її функціонування є одним із пріоритетів становлення демократичного суспільства в Україні. Саме тому система державного управління переживає час активних змін та нововведень, орієнтуючись на європейські принципи належного врядування.

Реформування державної служби є невід’ємною складовою реформи системи державного управління в цілому, важливою складовою якою є модернізація державної кадрової політики у сфері державної служби України. Для ефективного функціонування органів державної влади постає необхідність розвитку професійної компетентності державних службовців, у тому числі на основі компетентнісного підходу.

Сьогодні процес упровадження компетентнісного підходу в систему державної служби набуває актуальності, і на шляху до створення кадрів нової генерації є основним. Реалізація компетентнісного підходу в кадровій політиці передбачає забезпечення професіоналізму державних службовців, які відкриті до змін, самовдосконалення та ефективного впровадження нових принципів державного управління; здатні компетентно і відповідально виконувати свої професійні обов’язки. Саме тому розгляд понятійно-категоріального апарату професійної компетентності державних службовців є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та визначення невирішених раніше частин загальної проблеми. Питання професійної компетентності державних службовців досить актуальне і широко досліджуване в колі науковців-фахівців у сфері державного управління, а саме: О.Акімова, В.Бакуменка, В.Волик, Л.Гогіної, Н.Демидишиної, С.Зелінського, Л.Котик, Г.Кушнірової, О.Лиднюк, Н.Липовської, В.Лугового, Т.Лукіної, Ю.Молчанової, А.Мудрик, Р.Науменко, Д.Неліпи, І.Нинюк, О.Носик, В.Олуйка, Л.Пашко, Ю.Потьомкіної, О.Слюсаренко, В.Сороко, В.Філіпповського, І.Шпекторенка та ін.

У період європеїзації всіх сфер життя в Україні та системи державного управління, зокрема питання впровадження компетентнісного підходу в систему освіти та формування професійної компетентності державних службовців, набуває нового значення. Проблема науково-практичного обґрунтування цих понять усе ж надзвичайно дискусійна та епізодично досліджена.

Метою статті є теоретичний аналіз визначення професійної компетентності державних службовців в Україні.

Виклад основного матеріалу. Створення Європейського простору вищої освіти в рамках Болонського процесу заради забезпечення конкурентоспроможності фахівців став початковим етапом демократизації освіти та підготовки компетентних, креативних, інноваційних, критично думачих, відповідальних спеціалістів, які здатні розбудовувати саме демократичне суспільство в Україні [1].

Ключовим методологічним інструментом реалізації цілей Болонського процесу є запровадження компетентнісного підходу, сутність якого розкривається через поняття “компетен-

ція” та “компетентність”. Наразі не існує єдиного стандарту розуміння цих понять. Дослідники з різних галузей наук визначають ті характеристики та особливості, що є притаманні певній галузі дослідження.

Часто термін “компетентність” ототожнюється з компетенцією. Більшість дослідників розглядає компетентність і як характеристику особистості, і як сукупність знань, умінь та навичок особистості, що призводить до плутанини в тлумаченні змісту і суті цих понять.

На сьогодні сформовано два основні підходи до визначення поняття “компетенція”:

– перший підхід (“компетенція”) характерний більше для британської системи менеджменту і належить до опису роботи і типів діяльності. У Великобританії компетенції застосовувалися переважно при розробці стандартів для основних професійних груп;

– другий підхід (“компетентність”) характеризує більшою мірою здібності особистості, її поведінку і має американське коріння. У США встановлюється компетенції, притаманні ефективним робітникам, тобто визначається, що повинен робити працівник, щоб досягти найвищої ефективності [2].

Розглянемо детальніше тлумачення досліджуваних понять. Енциклопедія державного управління дає таке визначення: “компетенція” – сукупність повноважень (прав та обов’язків) будь-якого органу, посадової особи, які визначають можливості цього органу або посадової особи приймати обов’язкові до виконання рішення, організувати та контролювати їх виконання, вживати в необхідних випадках заходи відповідальності тощо [3, с. 221].

В Енциклопедичному словнику з державного управління “компетентність” трактується як спроможність за рахунок набутих знань виконувати певний комплекс робіт або керувати його виконанням із відповідною швидкістю, якістю, ефективністю, що являє собою певний процес, функцію або їх певну частину [4, с. 328].

Компетенція (англ. competence, competency/competences, competencies) – надані особі повноваження, коло її прав та обов’язків. Варто відрізнити компетенцію від компетентності як набутих реалізаційних здатностей особи [5, с. 193].

Компетентність/компетентності (англ. competence, competency/competences, competencies) – динамічна комбінація знань, розуміння, умінь, цінностей, що описують результати навчання за освітньою програмою [5, с. 192].

У Національному освітньому глосарії пропонується таке визначення: “компетентність/компетентності” являє собою динамічну комбінацію знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти. Компетенція / компетенції – надані особі повноваження, коло її (його) службових й інших прав і обов’язків [6, с. 28–29].

Аналіз наукових джерел засвідчив, що в деяких наукових працях терміни “компетенція” і “компетентність” можуть вживатися як синоніми, в інших вони чітко розмежовуються. Іноді поняття компетенції визначають через поняття здатності, а саме як здатність, яка ґрунтується на знаннях, досвіді, цінностях, упередженнях, які набуваються завдяки навчанню.

О.Акімов зазначає, що компетенція проявляється в умінні здійснювати вибір виходячи з оцінки власних можливостей в певній ситуації, тоді як компетентність – це інтегрована здатність особистості, набута в процесі навчання. Автор стверджує, що компетентність охоплює знання, уміння, навички, досвід, цінності, які можуть цілісно реалізуватись на практиці, тому компетентність не може бути зведена до фактичних знань [7, с. 37–42].

М.Головань визначає спільну змістову основу поняття “компетенції” це: знання, які повинна мати особа; коло питань, в яких особа повинна бути обізнана; досвід, необхідний для успішного виконання роботи відповідно до встановлених прав, законів, статутів. Знання, коло питань, досвід подані як узагальнені поняття, що не стосуються конкретної особи, які не є її особистісною характеристикою. У всіх тлумаченнях компетентності йдеться про людину, яка

володіє відповідною компетенцією. Одним зі змістів поняття компетентності є характеристика особистісних якостей людини, володіння компетенцією [8].

Отже, компетенція – це певна норма, досягнення якої може свідчити про можливість правильного вирішення якого-небудь завдання, а компетентність – це оцінка досягнення (або недосягнення) цієї норми. Компетентність виступає як якість, характеристика особи, яка дає змогу їй вирішувати певні завдання. Основою цієї якості є знання, обізнаність, досвід соціально-професійної діяльності людини [8].

У психології “компетентність” розглядається як поєднання психічних якостей, що дає змогу діяти самостійно і відповідально, як володіння людиною здатністю й умінням виконувати певні трудові функції. А поняття “здатності” означає якість, можливість, уміння, досвід, майстерність, талант, тощо, які дають можливість здійснювати певні дії за заданий час, а також готовність особи до виконання певної дії. Під здатністю розуміють також уміння виконувати які-небудь дії або ж індивідуальну схильність до певного виду діяльності [8].

Здійснивши аналіз понять “компетенція” й “компетентність”, С.Лейко зазначає, що компетенція визначається певною установою як наперед задана вимога до знань, умінь, навичок, якими повинна володіти особистість. Компетентність, у свою чергу, є надбанням самої особистості, визначає якісний рівень, засвоєння внаслідок навчання, знань, умінь навичок та здатності застосувати їх, на основі власного досвіду, в процесі здійснення певної діяльності. Компетенція пов’язана з певним видом діяльності, тоді як компетентність – з особистістю, з її внутрішніми якостями та здібностями. Компетенція є певним, заздалегідь визначеним, набором знань, умінь, навичок, а компетентність – якісною характеристикою їх засвоєння в процесі професійної діяльності [9].

А.Горкуненко тлумачить компетентність як достатній рівень професійних знань, умінь і навичок та сукупність особистісних можливостей і досвіду фахівця [10].

Якщо розглядати компетентність як показник соціальної та професійної зрілості особи, отримання нею своєї професії і одночасно з цим рівень професійної майстерності, досягнутий нею, то найвищий рівень компетентності особа досягає, коли вона стає професіоналом. У цьому випадку доречно говорити про професійну компетентність.

В.Волик визначив поняття “компетентність державного службовця” як комплекс знань, умінь та навичок, набір факторів, що включає ділові і особисті якості службовця, здатності особистості кваліфіковано та ефективно виконувати свої обов’язки, продуктивно організовувати свою трудову поведінку. Відповідно компетенція державного службовця передбачає коло обов’язків, повноважень, відповідальності, що складають правомочність трудової поведінки службовця [11].

О.Носик визначає “компетентність” як певний рівень інтелектуального, психологічного та функціонального стану службовця, який відображає конкретні сфери його професійної діяльності та зумовлює якісну визначеність професіонала. Компетентність державного службовця – це наявність глибоких фахових знань у певній сфері, уміння аналізувати та прогнозувати розвиток ситуацій, правомочність вирішувати їх [12].

Компетентний фахівець відрізняється від кваліфікованого тим, що не лише володіє певним рівнем знань, умінь і навичок, а й здатний реалізувати їх у своїх професійній діяльності [13, с. 22].

Компетентності являють собою динамічне поєднання когнітивних та мета-когнітивних умінь, навичок, знань та розуміння, міжособистісних, розумових і практичних умінь та навичок і етичних цінностей [14].

Компетентнісний підхід полягає в підтримці та розвитку у працівника набору ключових компетентностей, які визначають його конкурентоспроможність на сучасному ринку праці. Визначальним параметром компетентнісного підходу є вміння працівника використовувати свої теоретичні та прикладні знання під час виконання тієї чи іншої роботи [12].

У період запровадження компетентнісного підходу в систему державної служби відбулося законодавче закріплення нових понять, а саме “професійна компетентність державних

службовців”, що являє собою 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 [15].

Енциклопедичний словник “Освіта дорослих” трактує поняття “професійна компетентність” як об’єднання персональних якостей, знань фахівця з певної сфери його діяльності. Професійна компетентність свідчить про наявні можливості особистості щодо успішного виконання певного виду професійної діяльності. Але не варто плутати її з поняттям “професійна компетенція”, яке являє собою законодавчо визначене коло повноважень посадовця [5, с. 333–334].

Г.Балл професійну компетентність розуміє як невід’ємну складову культури професійної діяльності: володіння системою знань, умінь і навичок, достатньою для успішного вирішення тих трудових завдань, які відповідають повсякденним і очікуваним на найближче майбутнє функціональним обов’язкам фахівця [16, с. 55].

Л.Котик на основі аналізу досліджень феномену компетентності в контексті дослідження розвитку компетентнісного підходу в роботі з кадрами в органах публічного управління робить висновок, що компетентність означає здатність і міру включення особистості в активну “різновекторну” діяльність, спроможність ефективно вирішувати проблемні ситуації, використовуючи засвоєні знання, набуті вміння, досвід, поведінкові відносини та ціннісні орієнтації [17].

Професійну компетентність Л.Котик розглядає як елемент загальної культури сучасної людини, складову професіоналізму, що включає засвоєння фундаментальних наукових знань у галузі публічного управління, набуття багатосторонніх знань та умінь, методологічних засобів, прийомів діяльності, прийняття й реалізації управлінських рішень, формування культурних зразків поведінки та взаємодії в суспільстві, місцевій громаді. Професійна компетентність персоналу – це професійно-статутні можливості здійснення людиною її повноважень у професійній діяльності, широкий набір професійних знань, умінь і навичок, які можна використовувати в різних ситуаціях. Професійна компетентність персоналу обов’язково повинна включати особистісний і соціальний компоненти, визначається активністю особистості в спільній діяльності в команді і реалізації поставленої мети. Професійна компетентність спеціаліста формується на основі теоретичних знань, практичних умінь, значущих особистісних якостей та життєвого досвіду, що приводить його в готовність до здійснення професійних обов’язків і забезпечення високого рівня його самореалізації та конкурентоспроможності [18].

Професійна компетентність – це інтегративна характеристика ділових і особистісних якостей фахівця, що відображає рівень знань, умінь, досвіду, достатніх для досягнення мети з певного виду професійної діяльності, а також моральну позицію фахівця [6]. Означена характеристика свідчить про наявні можливості державного службовця щодо успішного виконання його професійної діяльності.

Ряд дослідників на чолі з І.Шпекторенком визначають професійну компетентність як сукупний, підсумковий результат взаємодії всіх елементів структури професійної мобільності персоналу, її об’єктивних та суб’єктивних факторів. Також наголошується, що на ряду з професійною компетентністю державних службовців доцільно поставити професійну культуру, професійну наукованість та професійний досвід [19]. Комбінація цих понять є основою професіоналізму. З цим твердженням не можна не погодитись, урахувавши його універсальність, що передбачає формування професійної компетентності як досвідчених кадрів, так і молодих спеціалістів без досвіду, але відкритих до знань.

В.Волик розглядає професійну компетентність державного службовця як сукупність знань, умінь і досвіду, особистісних та ділових якостей, що реалізуються в практичній діяльності і забезпечують ефективну професійну діяльність [11].

П.Волянський визначає професійну компетентність державного службовця як систему професійних компетенцій відповідно до повноважень, передбачених посадою. У свою чергу,

компетенції – особистісні риси людини, що зумовлюють рівень управлінських, економічних, політологічних, етичних, соціально-психологічних знань і вмінь державного службовця, включаючи його здатність творчо мислити, готовність брати на себе відповідальність, передбачати результати своєї діяльності й критично оцінювати її наслідки, грамотне володіння інноваційними управлінськими технологіями в умовах ринкових відносин, готовність до самоосвіти, людинознавську освіченість, які працівник може ефективно застосовувати в різних ситуаціях та адаптувати до змінюваних умов роботи [20].

А.Мудрик визначає професійну компетентність як поглиблене знання предмета; сукупність професійних знань і професійно значущих особистісних якостей, що детермінують самостійну й відповідальну діяльність людини; здатність та уміння виконувати певні професійні функції; прояв єдності професійної та загальної культури; інтегративну характеристику фахівця, який демонструє готовність та визначає його здатність успішно здійснювати професійну діяльність; як важливий компонент підсистеми професіоналізму діяльності. Компетентність не може бути ізольована від конкретних умов її реалізації, вона передбачає оволодіння людиною відповідними компетенціями. Компетентна в певній галузі людина володіє відповідними знаннями та здібностями, які дають їй змогу ефективно в ній діяти. Розглядати професійну компетентність необхідно в процесуальному аспекті, оскільки вона характеризується через діяльність і має динамічний характер [21].

Також А.Мудрик розкриває архітектоніку структурного змісту професійної компетентності державних службовців через такі компоненти: *емоційно-регулятивний* (визначає здібності фахівця до саморегуляції, самоконтролю, передбачає володіння уміннями й навичками управління емоційною сферою, різними технологіями подолання професійної деструкції), *поведінково-діяльнісний* (представлений психологічними характеристиками, що відображають спрямованість особистості, її ставлення до діяльності, до себе, розвиток вольових рис), *комунікативний* (визначається як система знань, мовних і немовних умінь, навичок спілкування), *соціально-психологічний* (передбачає здатність державного службовця ефективно взаємодіяти з колегами як на рівні формальних, так і неформальних стосунків), *спеціально-професійний* (репрезентований такими характеристиками, як професійні знання, здібності, вміння, що пов'язані з фаховою спрямованістю особистості) [21].

Успішне формування професійної компетентності має безпосередній вплив на розширення характеристик професійної спрямованості, тобто спрямовує процес професійної соціалізації на формування професіоналізму, одночасно збагачуючи професійний досвід державного службовця [22].

Професійна компетентність характеризує професіоналізм фахівців та якість їх професійної підготовки і розглядається як високий рівень кваліфікації та компетентності. У системі державної служби професійна компетентність державних службовців досліджується як структурне, системне, інтегративне утворення, складниками якого є ключові компетенції (синтез знань, умінь і навичок, особистісних характеристик, досвіду), компетенції посади та професійного завдання. Професійна компетентність є інтегративним утворенням, що не зводиться ні до окремих якостей особистості, ні до певних знань, умінь та навичок; відображає наявний у спеціаліста потенціал і здатність його використовувати, породжує нові явища, якості життя і діяльності, необхідні для успішності професіонала [23].

Державний службовець це не лише висококваліфікований фахівець, а й особистість, яка визначає якість життя інших людей. Професійна компетентність державного службовця, крім якісного виконання своїх професійних обов'язків, передбачає наявність у нього ним здатності до прийняття рішень в умовах постійних змін, якісного виконання нестандартних завдань, особистого бачення, ситуативного аналізу завдань.

Р. Науменко зазначає, що рівень розвитку професійної компетентності державних службовців є визначальним фактором ефективності нововведень у системі державного управління [24].

Таким чином, на підставі проведеного аналізу можемо стверджувати, що “професійна компетентність державного службовця” – психологічна, професійна, суспільна/соціальна здатність та готовність державного службовця ефективно використовувати набір базових знань, умінь, навичок, особистих якостей, якими володіє спеціаліст, для результативного, якісного виконання своїх фахових повноважень, обов’язків, адаптації в колективі, творчої, професійної самореалізації та самовдосконалення, застосування інновацій; бути відкритим до змін та роботи в кризових ситуаціях.

Обов’язковою складовою динамічного розвитку професійної компетентності державних службовців є створення належних умов органом влади та особистісне прагнення фахівця до професійного самовдосконалення, розвитку та ротації, прирості знань, умінь, навичок, досвіду, цільового підвищення професійної компетентності, незалежності від політичного впливу та кланових інтересів.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Сучасні процеси реформування системи державного управління висувають нові вимоги до професійної компетентності державних службовців. Регламентація професійної діяльності державних службовців відповідно до європейських стандартів, запровадження компетентнісного підходу вимагає детального розгляду понятійного апарату.

Хоча на сьогодні зроблено низку вагомих кроків у сфері нормативно-правового регулювання державної служби, проте спостерігається неузгодженість нормативного забезпечення з практичною адаптацією компетентнісного підходу в систему державного управління. Залежно від обсягу посадових обов’язків та повноважень державного службовця має відбуватися чітка диференціація вимог до рівня професійної компетентності працівника, визначення обсягу відповідальності, оцінювання рівня професійної компетентності особи встановленим вимогам. Дуже актуальним постає питання функціонування практико орієнтованих освітніх програм підготовки державних службовців. Тому перспективою подальших досліджень є вивчення нормативно-правової бази щодо ефективного впровадження компетентнісного підходу в систему державної служби України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Луговий В. І. Підготовка компетентних, конкурентоспроможних фахівців у контексті європейських просторів вищої освіти, досліджень, визнання – найважливіший компонент Стратегії державної кадрової політики / В. І. Луговий // Стратегія державної кадрової політики – основа модернізації країни : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ 31 трав. 2012 р.: до 15-річчя галузі науки “Державне управління”. – Київ : НАДУ, 2012. – С. 5–6.
2. Зелінський С. Е. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців : монографія / С. Е. Зелінський. – Київ : НАДУ, 2016. – 296 с.
3. Енциклопедія державного управління. – Т. 6: Державна служба / наук.-ред. кол. : С. М. Серьогін (співгол.), В. М. Сороко (співгол.) та ін. – 2011. – 524 с.
4. Енциклопедичний словник з державного управління / [уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна]. – Київ : НАДУ, 2010. – 820 с.
5. Освіта дорослих : енциклопедичний словник / за ред. В. Г. Кременя, Ю. В. Ковбасюка; [упоряд. : Н. Г. Протасова, Ю. О. Молчанова, Т. В. Куренна ; ред. рада : В. Г. Кремень, Ю. В. Ковбасюк, Н. Г. Протасова та ін.]; Нац. акад. пед. наук України, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України [та ін.]. – Київ : Основа, 2014. – 496 с.
6. Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : В. М. Захарченко, С. А. Калашнікова, В. І. Луговий та ін. ; за ред. В. Г. Кременя. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Київ : ТОВ “Видавн. дім “Плеяди”, 2014. – 100 с.

7. Акімов О. О. Актуальні питання формування та розвитку громадських компетентностей в Україні : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 17–18 берез. 2016 р.) / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, Н. Г. Протасової, Ю. О. Молчанової. – Київ : НАДУ, 2016. – С. 37–42.
8. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду [Електронний ресурс] / М. С. Головань. – Режим доступу: http://uabs.edu.ua/images/stories/docs/K_VM/Holovan_03.pdf.
9. Лейко С. В. Поняття “компетенція” та “компетентність”: теоретичний аналіз / С. В. Лейко // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2013. – Вип. 4. – С. 128–135.
10. Горкуненко П. В. Формування професійної компетентності викладача педагогічного вищого навчального закладу I–II рівнів акредитації в контексті загальноєвропейської інтеграції [Електронний ресурс] / П. Горкуненко // Нова педагогічна думка. – 2010. – № 1. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npd/2010_1/Gorkunen.pdf.
11. Волик В. С. Наукові підходи до визначення понять “компетенція” та “компетентність” державних службовців [Електронний ресурс] / В. С. Волик // Актуальні проблеми державного управління. – 2012. – № 1. – С. 426–433. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2012_1_60.
12. Носик О. А. Компетентнісний підхід в управлінні кадровим потенціалом [Електронний ресурс] / О. А. Носик. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2012_1_60http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/apdy/2015-2/doc/5/01.pdf.
13. Молчанова Ю. О. Актуальні питання формування та розвитку громадських компетентностей в Україні / Ю. О. Молчанова // Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 17–18 березня 2016 р.) / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, Н. Г. Протасової, Ю. О. Молчанової. – Київ : НАДУ, 2016. – С. 22–26.
14. Таланова Ж. В. Реалізація компетентнісного підходу в докторській підготовці: європейський досвід [Електронний ресурс] / Ж. В. Таланова // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2009. – № 5 (13). – Режим доступу : <http://www.ime.edu-ua.net/em.html>.
15. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII / Верхов. Рада України. Законодавство України. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
16. Балл Г. О. Про психологічні засади формування готовності до професійної праці / Г. О. Балл // Психолого-педагогічні проблеми професійної освіти / за ред. І. А. Зязюна. – Київ, 1994. – С. 48–56.
17. Котик Л. Реалізація компетентнісного підходу в публічному управлінні: теоретичний аспект [Електронний ресурс] / Л. Котик. – Режим доступу : [http://www.dridu.dp.ua/vidavnistvo/2015/2015_02\(25\)/15.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnistvo/2015/2015_02(25)/15.pdf).
18. Котик Л. Формування професійної компетентності державних службовців у контексті розвитку персонального капіталу [Електронний ресурс] / Л. Котик // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2016. – № 2(29). – Режим доступу : [http://www.dridu.dp.ua/vidavnistvo/2016/2016_02\(29\)/21.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnistvo/2016/2016_02(29)/21.pdf).
19. Шпекторенко І. В. Професійна компетентність державного службовця [Електронний ресурс] / І. В. Шпекторенко // Університетські наукові записки. – 2014. – № 1. – С. 285–293. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2014_1_38.
20. Волянський П. Б. Сучасні тенденції формування компетентності державних службовців у сфері цивільного захисту / П. Б. Волянський // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. – 2013. – № 3. – С. 156–160.
21. Мудрик А. Б. Професійна компетентність державних службовців: теоретико-емпіричний аналіз феномену [Електронний ресурс] / А. Б. Мудрик. – Режим доступу : <http://http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/>.

22. Демченко Н. В. Професійна компетентність державного службовця: теоретико-методологічні аспекти [Електронний ресурс] / Н. В. Демченко. – Режим доступу : <http://dspace.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/15366/1/30-33.pdf>.

23. Линдюк О. Профілі професійної компетентності державних службовців як складова модернізації державної служби / О. Линдюк // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2015. – Вип. 4. – С. 187–199.

24. Науменко Р. А. Професійна компетентність державних службовців у контексті реформ в Україні [Електронний ресурс] / Р. А. Науменко, В. І. Тимцуник // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. – 2015. – № 2. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2015_2_7.

REFERENCES

1. Luhovyi V.I. Pidhotovka kompetentnykh, konkurentospromozhnykh fakhivtsiv u konteksti evropeiskykh prostoriv vushchoi osvity, doslidzhen, vyznannia – naivazhlyvishyi component Stratehii kadrovoi polityky / V. I. Luhovyi // Stratehii kadrovoi polityky – osnova modernizatsii krainy : materialy Vseukr.nayk.-prakt. konf. za mizhnar.ugastiu, Kyiv 31 may 2012: do 15-richchia haluza nauky “Derzhavne upravlinnia”. – K.: NAPA, 2012. – pp. 5–6.

2. Zelinskii S.E. Teoretyko-metodolohichni zasady kompleksnoho otsiniuvannia derzhavnykh sluzhbovtziv: monohrafiia / S. E. Zelinskii. – K. : NADU, 2016. – 296 p.

3. Entsuklopediia derzhavnoho upravlinnia. – T. 6: Derzhavna sluzhba / nauk.-red. kol. : S. M. Seriohin (spivhol.), V.M. Soroko (spivhol.) ta in. – 2011. – 524 p.

4. Entsuklopedychnyi slovnyk z derzhavnoho upravlinnia / [uklad. : Yu. P. Surmin, V. D. Bakumenko, A. M. Mykhnenko ta in.; za red. Yu. V. Kovbasiuka, V. P. Troshchynskoho, Yu. P. Surmina]. – K. : NAPA, 2010. – 820 p.

5. Osvita doroslykh : entsuklopedychnyi slovnyk / za red. V. H. Kremenia, Yu. V. Kovbasiuka; [uporiad.: N. H. Protasova, Yu. O. Molchanova, T. V. Kurena; red. rada: V. H. Kremen, Yu. V. Kovbasiuk, N. H. Protasova ta in] ; Nats.akad.psd.nauk Ukrainy, Nats. Akad. Derzh upr. Pry Prezidentovi Ukrainy [ta in.]. – K. : Osnova, 2014. – 496 p.

6. Natsionalnui osvittii hlosarii osvita / 2 edition/ avt.-uklad. : V. M. Zakharchenko, S. A. Kalashnikova, V. I. Luhovyi, A. V. Stavyt'skyi, Yu. M. Rashkevuch, Zh. V. Talanova / Za red. V. H. Kremenia. – K. : TOV “Vydavnychi dim “Pleiada”, 2014.– 100 p.

7. Akimov O.O. Aktualni pytannia formuvannia ta rozvytku hromadianskykh kompetentnostei v Ukraini: materialy Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferensii za mizhnarodnoiu uchastiu (Kyiv, 17–18 bereznia 2016) / za zag. red. Yu. V. Kovbasiuka, N. H. Protasovoi, Yu. O. Molchanovoi. – K. : NAPA, 2016. – 288 p. – pp. 37–42.

8. Holovan M. S. Kompetentsiia i kompetentnist: dosvid teorii, teoriia dosvidu. Available at: http://uabs.edu.ua/images/stories/docs/K_VM/Holovan_03.pdf.

9. Leiko S. V. Ponnattia “kompetentsiia” ta “kompetentnist”: teoretychnyi analiz / S. V. Leiko // Pedahohichni protses: teoriia i praktyka – 2013. – Vyp. 4. – P. 128–135.

10. Horkunenko P.V. Formuvannia profesiinoi kompetentnosti vykladacha pedahohichnogo vushchoho navchalnogo zakladu I–II rivniv akredytasii u konteksti zagalnoevropeiskoi intehraii / P. Horkunenko // Nova pedahohichna dumka – 2010. – № 1. – Available at: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npd/2010_1/Gorkunenko.pdf.

11. Volyk V. S. Naukovi pidkhody do vyznachen poniat “competence” ta “competency” derzhavnykh sluzhbovtziv / V. S. Volyk // Aktualni problemy derzhavnogo upravlinnia. – 2012. – № 1. – pp. 426–433. available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2012_1_60.

12. Nosyk O. A. Kompetentnistnyi pidkhid v upravlinni kadrovym potentsialom. available at: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2015-2/doc/5/01.pdf>

13. Molchanova Yu. O. Aktualni pytannia formuvannia ta rozvytku hromadianskykh kompetentnosti v Ukraini: materialy Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferensii za mizhnarodnoiu uchastiu (Kyiv, 17–18 bereznia 2016) / za zag. red. Yu. V. Kovbasiuka, N. H. Protasovoi, Yu. O. Molchanovoi. – K. : NAPA, 2016. – 288 c. – pp. 22–26.

14. Talanova Zh. V. Realizatsia kompetenynistnoho pidkholu v doktorskii pidhotovtsi: Evropeiskii dosvid. / Zh. V. Talanova // Informatsiini tekhnolohii I zasoby navchannia. – 2009. – № 5 (13). available at: <http://www.ime.edu-ua.net/em.html>.

15. Pro derzhavnu sluzhbu : Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 № 889–VIII /Verkhovna Rada Ukrainy. Zakonodavstvo Ukrainu. available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

16. Ball H. O. Pro psyholohichni zasady formuvannia hotovnosti do profesiinoi pratsi / H.O. Ball // Psykholoho-pedahohichni problem profesiinoi osvity. / Za red. I. A. Ziaziuna. – K., 1994. – pp. 48 – 56.

17. Kotyk L. Realizatsiia kompetentnostnoho pidhodu v publichnomu upravlinni: teoretychnyi aspect. available at: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2015/2015_02\(25\)/15.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2015/2015_02(25)/15.pdf).

18. Kotyk L. Formuvannia profesiinoi kompetentnosti derzhavnykh sluzhbovtziv u konteksti rozvytku personalnoho kapitalu // Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia. – 2016. – № 2(29). available at: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2016/2016_02\(29\)/21.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2016/2016_02(29)/21.pdf).

19. Shpektorenko I.V. Profesiina kompetentnist derzhavnoho sluzhbovtzia / I. V. Shpektorenko // Universytetski naukovy zapysy. – 2014. – № 1. – С. 285–293. available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2014_1_38.

20. Volianskyi P.B. Suchasni tendensii formuvannia kompetentnosti derzhavnykh sluzhbovtziv u sferi tsuvilnoho zahystu / P. B. Volianskyi // Naukovy zapysky Instytutu zakonodavstva Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 2013. – № 3. – pp. 156–160.

21. Mudryk A. B. Profesiina kompetentnist derzhavnykh sluzhbovtziv: teoretychno-empyrychnyi analis fenomenu. available at: <http://esnuir.euu.edu.ua/bitstream/>.

22. Demchenko N.V. Profesiina kompetentnist derzhavnoho sluzhbovtzia: teoretyko-metodolohichni aspekty. available at: <http://dSPACE.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/15366/1/30-33.pdf>.

23. Lyndiuk O. Profili profesiinoi kompetentnosti derzhavnykh sluzhbovtziv yak skladova modernizatsii derzhavnoi sluzhbu / O. Lyndiuk // Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia . – 2015. – Vyp. 4. – С. 187–199.

24. Naumenko R. A. Profesiina kompetentnist derzhavnykh sluzhbovtziv u konteksti reform v Ukraini / R. A. Naumenko, V. I. Tymtsunyk. // Teoriia ta praktyka derzhavnogo upravlinnia I mistseвого samovriaduvannia. – 2015. – № 2. – available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2015_2_7.

SUMMARY

Problem setting. The urgency of introducing a competence approach in to the public servants' training system is conditioned by the presentdays challenges, the threats and tasks faced by state authorities and public servants who are the direct implementers of the European state policy. The introduction of a competence approach in a personnel policy involves ensuring the public servants' professionalism who are open to changes, self-improvement and effective implementation of the new principles of public administration.

Recent research and publications analysis. The item of the public servants' professional competence is currently important and widely researched among scientists (O.Akimov, V.Bakumenko, V.Volyly, L.Kotyk, H.Kushnirona, O.Lydniuk, V.Luhovyi, T.Lukina, Yu.Molchanova, A.Mudryk, R.Naumenko, I.Nyniuk, O.Nosyk, V.Oluiko, L.Pashko, Yu.Potiomkina, O.Sliusarenko, V.Soroko, I.Shpektorenko etc.). The problem of scientific and practical substantiation of the concept of public servants' professional competence remains rather controversial and requires further scientific research.

The paper objective – is the theoretical analysis of the public servants' professional competence in Ukraine.

The paper main body. The terms “competence”, “competency”, “public servants’ professional competence”, “competence approach” are system analyzed in the article. The review of scientific researches and the positions of modern scientists concerning the definition of the public servants’ professional competence concept are presented. The theoretical basis of public servants’ professional competence is substantiated. The analysis of the content of the main concepts relevant to the topic of research is made.

The investigation focuses on the relevance of the competence approach introduction in to the Ukrainian public service system and the need for the public servants’ professional competence development as a condition for the effective public authorities functioning.

The essence of the competence approach is revealed through the concepts of “competence” and “competency”. Nowadays, there is no single standard for understanding these concepts.

The competence is often viewed both as a personal trait and as a set of knowledge, skills and abilities of the individual, this fact leads to confusion in the interpretation of the essence of these concepts. The main two approaches to the definition of “competence” are formed: the British one (description of work and types of activity) and the American one (personal abilities, behavior).

Encyclopedic dictionaries offer a definition of competency – personal rights and responsibilities. It is necessary to distinguish “competency” from “competence” as the acquired personal realizational abilities. Competence is a dynamic combination of knowledge, understanding, skills, values.

During the competence approach introduction in to the public service system, the legal definition of the concept of “public servants’ professional competence” was introduced. It is the ability of a person to use special knowledge, abilities and skills within the limits of the powers determined by the job position, to identify the relevant moral and business qualities for the proper performance of the prescribed tasks and responsibilities, training, professional and personal development.

The public servant professional competence, besides qualitative performance of his/her professional duties, implies that he/she possesses the ability to make decisions in conditions of constant changes, qualitative performance of non-standard tasks, personal vision, situational analysis of the task.

On the basis of the conducted research, analysis of the modern scholars’ views, it can be argued that “public servants’ professional competence” is the psychological, professional, “social” public servant’s ability and readiness to effectively use a set of basic knowledge, skills, personal qualities that a specialist possesses for productive, effective performance their professional responsibilities, adaptation in the team, creative, professional self-realization and self-improvement, application of the innovations; expose oneself to new things and work in crisis situations.

Conclusions of the research. Regulation of public servants’ professional activity in accordance with the European standards, the competence approach introduction requires a detailed consideration of the conceptual apparatus; the investigation of the practice-oriented educational programs’ functioning for the public servants’ training; studying and improving the normative legal base for the effective competence approach implementation in to the Ukrainian public service system.