УДК 35.08(477)

Могил С. К.,
кандидат юридичних наук, доцент,
суддя Вищого господарського суду України

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ: СУТНІСТЬ, ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ, ВИМОГИ

Анотація. У статті охарактеризовано таке новітнє поняття Закону «Про державну службу» 2011 р., як професійна компетентність державного службовця, визначено його сутність, правове регулювання та вимоги. Зазначено, що термін «професіоналізм» означає глибоке й всебічне знання й володіння практичними навичками в певній галузі суспільної діяльності. У свою чергу, сутність терміна «компетентність» полягає в знанні предмета діяльності, наявності професійної освіти, навичок у роботі, вивченні й оволодінні передовим досвідом. Акцентовано увагу на тому, що профіль професійної компетентності посади державної служби – це комплексна характеристика посади державної служби, що містить визначення змісту виконуваної за посадою роботи та перелік спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних державному службовцю для виконання посадових обов'язків.

Ключові слова: професійна компетентність, профіль професійної компетентності, рівень професійної компетентності особи, освітній рівень, освітньо-кваліфікаційний рівень, уміння, навички.

Постановка проблеми. Становлення демократичної, правової, соціальної держави, інтеграція України в Європейське співтовариство, проведення адміністративної реформи та реформи системи державної служби передбачають підготовку державних службовців, здатних неухильно відстоювати права й свободи людини й громадянина; володіючих професійними уміннями й навичками, які ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях, аналітичними здібностями та майстерністю застосування засобів і методів управлінської науки, стратегічним мисленням та особистісними якостями, необхідними для прийняття та успішної реалізації управлінських рішень. Згідно з принципом професіоналізму й компетентності державної служби, державні службовці зобов'язані постійно підвищувати свою професійну кваліфікацію [ст. 10 Закону «Про державну службу» 1993 р. (далі – Закон-1993)]. Держава, у свою чергу, має створювати державним службовцям умови для навчання й підвищення кваліфікації у відповідних навчальних закладах (ст. 29 Закону).

Виклад основного матеріалу дослідження. Питання вимог професійності та компетентності державних службовців досліджувалося рядом учених-адміністративістів [1-10]. Водночас реформування системи державного управління та прийняття нового Закону «Про державну службу» 2011 р. (далі – Закон-2011) потребують визначення основних напрямів подальшої професіоналізації державної служби в цілому, і державних службовців, зокрема, з урахуванням сучасних адміністративно-правових реалій. Однією із термінологічних новацій Закону-2011 у цьому контексті є поняття «професійна компетентність», яка уперше вводиться в нормативний обіг і, безперечно, потребує дослідження. При цьому слід зазначити, що Закон-1993 передбачав такі окремі вимоги щодо державного службовця, як «професійність» і «компетентність». В юридичній літературі зазначається, що термін «професіоналізм» означає глибоке й всебічне знання й володіння практичними навичками в певній галузі суспільної діяльності. У свою чергу, сутність терміна «компетентність» полягає в знанні предмета діяльності, наявності професійної освіти, навичок у роботі, вивченні й оволодінні передовим досвідом. Таким чином, професіоналізм зобов'язує державного службовця: бути постійно готовим до здійснення посадових повноважень; добре знати предмет власної державно-службової діяльності; знати свої обов'язки й права, повною мірою й якісно здійснювати функції й повноваження, передбачені законодавством і посадовими положеннями та інструкціями; володіти правилами й процедурами діяльності в органах державної влади; мати загальну й спеціальну професійну підготовку; знати юридичні та морально-етичні норми в сфері державної служби.

Слід зазначити, що із поняттям «професійна компетентність» тісно пов'язані такі новітні категорії, як «профіль професійної компетентності посади державної служби» і «рівень професійної компетентності особи».

Профіль професійної компетентності посади державної служби – це комплексна характеристика посади державної служби, що містить визначення змісту виконуваної за посадою роботи та перелік спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних державному службовцю для виконання посадових обов'язків (далі – Профіль). Профілі використовуються керівником державної служби, службою персоналу, керівниками структурних підрозділів для: а) диференціації вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби, та посадових обов'язків у державних органах відповідно до затвердженої структури; б) визначення за кожною посадою державної служби в державних органах обсягу відповідальності та повноважень; в) вирішення питань у сфері управління персоналом, у тому числі таких, як: набір, просування по службі та планування людських ресурсів, планування кар'єри державних службовців та її розвиток, оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, розроблення систем мотивації та стимулювання державних службовців; г) оцінювання відповідності рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби в державних органах, необхідним вимогам, що визначені керівником державної служби; д) визначення особистих потреб державних службовців у навчанні та підвищенні рівня професійної компетентності; ж) підвищення ефективності роботи з управління персоналом та підвищення якості роботи державних службовців тощо.

Слід зазначити, що загальними вимогами щодо розроблення Профілю в державних органах є: орієнтир на перспективні та інноваційні завдання державної служби; неупереджене ставлення до професійних та соціально-трудових інтересів державних службовців; чітке та зрозуміле тлумачення основних термінів (понять).

Характеристика Профілю була б неповною без визначення основних етапів їх розроблення в державних органах, зокрема: підготовчого; основного; заключного. У свою чергу, підготовчий етап становлять такі підетапи:

1) затвердження складу комісії з розроблення профілів професійної компетентності посад державної служби в державних органах (далі – Комісія). До її складу входять голова, секретар і члени Комісії. Головою комісії є: а) керівник державної служби – у

разі наявності посади керівника апарату; б) заступник керівника державної служби – у разі відсутності такої посади. Секретарем Комісії є представник служби персоналу. До складу Комісії входять працівники служби персоналу, юридичної служби, керівники структурних підрозділів, у структурі (штатному розписі) якого передбачено посаду державної служби. До складу комісії також можуть входити інші працівники державного органу, у тому числі з інших державних органів, а також експерти з числа фахівців у відповідній сфері;

2) здійснення збору інформації, необхідної для розроблення Профілів професійної компетентності посад державної служби в державних органах, покладається в державних органах на відповідального працівника служби персоналу та керівника структурного підрозділу, у структурі (штатному розписі) якого передбачено посаду державної служби. Керівники структурних підрозділів ознайомлюються з процедурою розроблення профілів професійної компетентності посад державної служби в державних органах, передбаченою Порядком [11], та в межах компетенції надають відповідні роз'яснення, інформаційну та методичну допомогу. Керівник структурного підрозділу, у структурі (штатному розписі) якого передбачено посаду державної служби, забезпечує підготовку інформації, яка стосується: а) основних посадових обов'язків працівників; б) положень чинних нормативних документів, які визначають вимоги до змісту та якості трудової (професійної) діяльності; в) вимог, які висуваються до професійних знань, умінь, навичок, та інших вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби.

Важливо зазначити, що основний етап полягає у визначенні: а) виконуваних за посадою обов'язків; б) групи посад управлінського рівня, для яких буде розроблятися профіль професійної компетентності посад державної служби в державних органах; в) змісту виконуваної за посадою роботи в державних органах; г) спеціальних вимог до досвіду роботи та напряму підготовки осіб, які претендують на зайняття посад державної служби в державних органах; д) інших вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби в державних органах.

Натомість, заключний етап полягає в: а) попередньому узгодженні проекту профілю професійної компетентності посади державної служби в державних органах з комісією; б) доопрацюванні проекту профілю професійної компетентності посади державної служби в державних органах з урахуванням зауважень комісії; в) затвердженні остаточної редакції профілю професійної компетентності посади державної служби в державних органах та застосування їх до проходження державної служби.

Профіль професійної компетентності посад державної служби складається з таких розділів:

1) «Характеристика посади», в якому зазначається: а) повне найменування державного органу та його офіційне скорочення згідно з положенням про державний орган; б) повне найменування посади згідно із затвердженим штатним розписом й положенням про державний орган; в) група, підгрупа посади державної служби відповідно до ст. 6 Закону-2011; г) мета посади – прогнозований результат виконання завдань на посаді державної служби відповідно до положення про державний орган; д) зміст виконуваної за посадою роботи – основні завдання державного органу відповідно до його становища;

2) «Вимоги до рівня професійної компетентності особи», в якому визначаються: а) мінімальні загальні вимоги до освіти, освітньо-кваліфікаційного рівня та стажу роботи відповідно до ст. 16 Закону-2011 якщо інше не передбачено законом; б) спеціальні вимоги до: досвіду роботи – досвід роботи у відповідній сфері діяльності державних органів та/або в сфері державного управління; рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цих посад – перелік спеціальних знань, умінь і навичок, а також особистих якостей, необхідних державному службовцю для ефективного виконання посадових обов'язків. При цьому слід мати на увазі, що:

а) знання – це результат процесу пізнання, перевірене суспільною практикою й логічно упорядковане відображення її у свідомості людини. Знання – категорія, яка відбиває зв'язок між пізнавальною й практичною діяльністю людини. Знання виявляються в системі понять, суджень, уявлень тощо, яка має певний обсяг та якість. Знання можна ідентифікувати тільки за умови їх виявлення у вигляді вмінь виконувати відповідні розумові або фізичні дії. Так, до рекомендованих знань, необхідних для виконання посадових обов'язків, передбачених за посадами державної служби групи І, відносять знання: Конституції України, законодавства України в сфері державного управління, зокрема, Законів України: «Про державну службу», «Про засади запобігання і протидії корупції», «Про Кабінет Міністрів України», «Про центральні органи виконавчої влади», «Про правила етичної поведінки» [12], «Про доступ до публічної інформації» [13] тощо; законодавства, що регулює діяльність окремих державних органів; сучасних методів управління персоналом; основ економіки, аналізу державної політики, соціально-економічного прогнозування та планування, державних фінансів;

б) уміння – це здатність людини виконувати певні дії під час тієї чи іншої діяльності на основі відповідних знань. Уміння поділяються на предметно-практичні, предметно-розумові, знаково-практичні та знаково-розумові; навичка – це дія, яка завдяки численним повторенням виконується автоматично й без свідомого контролю під час певної діяльності. До рекомендованих умінь і навичок, необхідних для виконання посадових обов'язків, передбачених за посадами державної служби групи І, відносять: уміння аналізувати державну політику та приймати управлінські рішення; навички стратегічного планування; уміння ефективно використовувати ресурси (у тому числі фінансові й матеріальні); навички ефективної комунікації та публічних виступів; навички ведення ділових переговорів; володіння державною мовою; уміння управляти персоналом; навички управління змінами; навички управління ризиками.

Відповідно до чинного законодавства про державну службу важливе значення мають особисті якості службовця. Так, до рекомендованих особистих якостей, необхідних для виконання посадових обов'язків, передбачених за посадами державної служби групи І, відносять: лідерство; стратегічне та аналітичне мислення; креативність; уміння працювати в стресовій ситуації; принциповість, рішучість та вимогливість при прийнятті рішень. Цей перелік може бути доповнений деякими знаннями, уміннями й навичками, необхідними для виконання посадових обов'язків, та іншими вимогами до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цих посад, з урахуванням сфери діяльності державних органів.

Погоджені та затверджені керівником державної служби в державних органах Профілі зберігаються в службі персоналу. Копії профілів професійної компетентності посад державної служби надаються керівникам структурних підрозділів та відповідним державним службовцям для використання в роботі. У разі внесення змін та доповнень до профілю професійної компетентності посад державної служби вони доводяться до відома особи, що обіймає відповідну посаду державної служби, під підпис не пізніше п'яти робочих днів з дати їх затвердження.

Якщо профіль професійної компетентності пов'язаних із посадою державної служби, то *рівень професійної компетентності особи* – це характеристика особи, що визначається її:

1) освітнім рівнем (характеристика освіти за ознаками ступеня сформованості інтелектуальних якостей особи, достатніх для здо-

буття кваліфікації, яка відповідає певному освітньо-кваліфікаційному рівню). *Освітній рівень* – це характеристика вищої освіти за ознаками ступеня сформованості інтелектуальних якостей особи, достатніх для здобуття кваліфікації, яка відповідає певному освітньо-кваліфікаційному рівню. Відповідно до Законів «Про освіту» [14] і «Про вищу освіту» в Україні встановлюються такі освітні рівні: а) початкова загальна освіта; б) базова загальна середня освіта; в) повна загальна середня освіта; г) професійно-технічна освіта; д) базова вища освіта; ж) повна вища освіта. Для особи, яка претендує на посади державної служби, мають значення такі освітні рівні:

а) повна вища освіта – це освітній рівень вищої освіти особи, який характеризує сформованість її інтелектуальних якостей, що визначають розвиток особи як особистості і є достатніми для здобуття нею кваліфікацій за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста або магістра;

б) базова вища освіта – це освітній рівень вищої освіти особи, який характеризує сформованість її інтелектуальних якостей, що визначають розвиток особи як особистості і є достатніми для здобуття нею кваліфікацій за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра;

в) неповна вища освіта – це освітній рівень вищої освіти особи, який характеризує сформованість її інтелектуальних якостей, що визначають розвиток особи як особистості і є достатніми для здобуття нею кваліфікацій за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста;

2) освітньо-кваліфікаційним рівнем. *Освітньо-кваліфікаційний рівень* – це характеристика вищої освіти за ознаками ступеня сформованості знань, умінь та навичок особи, що забезпечують її здатність виконувати завдання та обов'язки (роботи) певного рівня професійної діяльності. Відповідно до Закону «Про освіту» в Україні встановлюються такі освітньо-кваліфікаційні рівні: а) кваліфікований робітник; б) молодший спеціаліст; в) бакалавр (освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі повної загальної середньої освіти здобула базову вищу освіту, фундаментальні й спеціальні уміння та знання щодо узагальненого об'єкта праці (діяльності), достатні для виконання завдань та обов'язків (робіт) певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності); г) спеціаліст (освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання завдань та обов'язків (робіт) певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності); д) магістр (освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання професійних завдань та обов'язків (робіт) інноваційного характеру певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності). Для державного службовця значення має останні три рівні;

3) досвідом роботи (діяльність протягом певного строку в сфері державного управління, державної служби, на посадах державної служби відповідних груп або на відповідних посадах органів місцевого самоврядування). На відміну від стажу роботи, який є неконкретизованим ст. 16 Закону, вимоги щодо досвіду роботи є більш чіткими: а) на певних посадах – керівних посадах; б) на посадах державної служби певної групи (груп); в) на відповідних посадах в органах місцевого самоврядування. Таким чином, ст. 16 прирівнює діяльність особи на посадах державної служби певної групи до діяльності на відповідних посадах в органах місцевого самоврядування.

Окрім вищеназваних чинників, рівень професійної компетенції характеризується також: а) рівнем володіння спеціальними знаннями; б) уміннями; в) навичками.

З огляду на те, що ст. 16 Закону використовує поняття «керівні посади», яке часто передбачається й іншими нормативно-правовими актами, а чинне законодавство не дає визначення цього поняття та його змісту, слід звернутися до його з'ясування. Виходячи з поняття та сутності таких термінів, як «посада», «посада державної служби», «посадова особа» (ст. 1 Закону), можна зробити висновок, що керівні посади – це посади державної служби, які заміщують державні службовці, до посадових обов'язків яких належить виконання виконавчо-розпорядчих повноважень. Як правило, це керівники державних органів, керівники структурних підрозділів державних органів.

Слід зазначити, що ст. 16 Закону-2011 передбачає мінімальні загальні вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня та досвіду роботи особи, яка претендує на зайняття посади державної служби. Це означає, що спеціальні закони, які регламентують окремі види (підвиди) державної служби вправі передбачати інші, більш конкретні та більш суворі вимоги щодо претендентів. Водночас окремі положення ст. 16 передбачають додаткові вимоги щодо осіб, які претендують на окремі посади. Так, п. п. 1-13 ч. 1 ст. 16 Закону-2011 передбачають наявність у претендента обов'язкової вищої освіти. Натомість, тільки п. 14 ч. 1 ст. 16 передбачає наявність базової вищої освіти для посад державної служби підгрупи V-2, а п. 15 – неповної вищої освіти для посад підгруп V-3 і V-4.

Частина 2 ст. 16 передбачає, що спеціальні вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби групи I-1, а також спеціальні вимоги до досвіду роботи, вимоги до напряму підготовки (отриманої особою спеціальності) та інші вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби інших підгруп групи I, визначаються суб'єктом призначення на ці посади відповідно до затверджених ним профілів професійної компетентності посад, якщо інше не передбачено законом.

Абзац 1 ч. 2 ст. 16 Закону-2011 визначає, що спеціальні вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби групи I-1 визначаються суб'єктом призначення в Профілях професійної компетентності посад державної служби, які використовуються й суб'єктом призначення, і службою персоналу для: а) диференціації вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби групи I; б) визначення обсягу відповідальності та повноважень за кожною посадою державної служби групи I у державних органах; в) оцінювання відповідності рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби групи I у державних органах, установленим суб'єктом призначення необхідним вимогам; г) підвищення ефективності роботи з управління персоналом та підвищення якості роботи державних службовців тощо.

Натомість, абз. 2 ч. 2 ст. 16 передбачає, що спеціальні вимоги до досвіду роботи, вимоги до напряму підготовки та інші вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби II, III, IV, V групи визначаються керівником державної служби державного органу в порядку, визначеному Нацдержслужбою України, зокрема відповідно до: 1) ст. 11 Закону «Про Антимонопольний комітет України» державним уповноваженим АКУ може бути призначено громадянина України, який досяг тридцяти років, має вищу, як правило, юридичну чи економічну освіту, стаж роботи за фахом не менше п'яти років протягом останніх десяти років [15]; 2) ст. 10 Закону «Про Рахункову палату» Головою Рахункової палати може бути громадянин України, який має вищу економічну або юридичну освіту, досвід професійної діяльності в галузі державного управління, державного контролю, економіки, фінансів, права, а також підтвер-

див свої професійні знання під час обговорення його кандидатури за спеціальною процедурою, встановленою відповідним комітетом Верховної Ради України згідно з чинним законодавством України [16]; 3) ст. 7 Закону «Про Центральну виборчу комісію» членом Комісії може бути громадянин України, який на день призначення досяг двадцяти п'яти років, має право голосу, проживає в Україні не менше п'яти останніх років та володіє державною мовою [17].

Важливо зазначити, що вимоги до рівня професійної компетентності осіб не є сталими й вони можуть переглядатися, але не частіше, ніж один раз на рік. Це положення спрямовано на забезпечення стабільності, прозорості та ефективності як підготовки державних службовців, так і проходження ними державної служби.

Наявність відповідної освіти є однією з визначальних умов для вступу на публічну службу практично в усіх країнах Європейського Союзу. При цьому, градація відповідної освіти в залежності від країни, конкретної посади, виду служби має велике значення: для зайняття одних посад достатньо середньої освіти, для інших – необхідною є вища освіта із ступенем бакалавра або магістра. Найбільш жорсткою є система вимог щодо освіти у ФРН. Відповідно до Федерального закону ФРН «Про статус чиновників» [18] для: а) службової кар'єри служби підвищеної категорії вимагається: шкільне навчання, яке дає право навчатися у вищому закладі, й проходження підготовчої служби в три роки; б) службової кар'єри служби вищої категорії вимагається: тирічна, закінчена іспитом освіта у вищому навчальному закладі й проходження підготовчої служби в два роки.

Досить чітка взаємозалежність між рівнем освіти й службовим званням державного службовця передбачена § 7 Закону Чехії «Про службу державних службовців.», відповідно до якого державному службовцю, службова посада якого вимагає: а) середньої професійної освіти присвоюється службове звання «референт»; б) повної середньої шкільної освіти – «професійний референт»; в) повної середньої шкільної освіти – «референт-спеціаліст»; г) повної середньої шкільної освіти – «вищий референт»; д) повної середньої шкільної освіти – «вищий референт-спеціаліст», якщо державний службовець займається контрольною діяльністю, то йому присвоюється службове звання «інспектор»; ж) вищої професійної освіти або університетської освіти з дипломом бакалавра – «старший референт» або «старший інспектор»; з) університетської освіти з дипломом бакалавра – «радник»; і) університетської освіти з дипломом магістра – «професійний радник», «старший радник», «міністерський радник», «вищий міністерський радник», «старший міністерський радник» [19].

Література:

1. Бахрах Д.Н. Государственная служба в Российской Федерации / Бахрах Д.Н. – Екатеринбург, 1995.
2. Габричидзе Б.Н. Служебное право: учебн. для юрид. вузов / Б.Н. Габричидзе, А.Г. Чернявский. – М.: Издат.-торг. корпорация «Дашков и К°», 2003. – 620 с.
3. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: учебн. для подгот. госуд. служащих / Ноздрачев А.Ф. – М.: Статут, 1999. – 592 с.
4. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: учебник / Овсянко Д.М. – М.: Юрист, 1996.
5. Старилов Ю.Н. Служебное право: учебник / Старилов Ю.Н. – М.: Изд-во БЕК, 1996. – 698 с.
6. Ківалов С.В. Публічна служба в Україні: підручник [для студ. вищ. навч. закл.] / С.В. Ківалов, Л.Р. Біла-Тіунова. – О.: Фенікс, 2009. – 688 с.
7. Малиновський В.Я. Державна служба: теорія й практика: навч. посіб. / Малиновський В.Я. – К.: Атіка, 2003. – 160 с.
8. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: монографія / Битяк Ю.П. – Х.: Право, 2005. – 304 с.
9. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні: монографія / Іншин М.І. – Х.: Вид-во НУВС, 2004. – 337 с.
10. Петришин А.В. Государственная служба. Историко-теоретические предпосылки, сравнительно-правовой и логико-понятийный аналіз: монографія / Петришин А.В. – Х.: Факт, 1998. – 168 с.
11. Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до досвіду роботи, вимог до напряму підготовки (отриманої особою спеціальності) та інших вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби груп II, III, IV і V: наказ Нацдержслужби України від 16.05.2012 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua.
12. Про правила етичної поведінки: Закон України від 17.05.2012 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua.
13. Про доступ до публічної інформації: Закон України від 13.01.2011 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua.
14. Про освіту: Закон України від 23.05.1991 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua.
15. Про Антимонопольний комітету України: Закон України від 26.11.1993 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua.
16. Про Рахункову палату: Закон України від 11.07.1996 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua.
17. Про Центральну виборчу комісію: Закон України від 30.06.2004 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua.
18. Про статус чиновників: Федеральний Закон ФРН від 31.03.1999 р. // Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. – К.: Конус-Ю, 2007. – 735 с. – С. 225-269.
19. Про службу державних службовців в адміністративних установах і про винагороду публічних службовців та інших працівників адміністративних установ: Закон Чеської Республіки від 26.04.2002 р. // Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. – К.: Конус-Ю, 2007. – 735 с. – С. 269-388.

Могил С. К. Профессиональная компетентность государственного служащего: сущность, правовое регулирование, требования

Аннотация. В статье охарактеризовано такое новейшее понятие Закона «О государственной службе» 2011 г., как профессиональная компетентность государственного служащего, определена его сущность, правовое регулирование и требования. Указано, что термин «профессионализм» означает глубокие и всесторонние знания и владения практическими навыками в определенной отрасли общественной деятельности. В свою очередь, сущность термина «компетентность» заключается в знании предмета деятельности, наличии профессионального образования, навыков в роботе, изучении и овладении передовым опытом. Акцентировано внимание на том, что профиль профессиональной компетентности должностей государственной службы – это комплексная характеристика должностей государственной службы, которая предусматривает определение содержания исполняемой по должности роботы и перечень специальных знаний, умений и навыков, необходимых государственному служащему для исполнения должностных обязанностей.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, профиль профессиональной компетентности, уровень профессиональной компетентности лица, образовательный уровень, образовательно-квалификационный уровень, умения, навыки.

Mogil S. Professional competence of the state servant: essence, legal regulation, demands

Summary. In the article there are characterized such newest term of the Law of Ukraine "On the state service" (2011) as a professional competence of the state servant, there is defined its essence, legal regulation and demands. It is noted that the term "professionalism" means deep and comprehensive knowledge and possession of practical skills in the concrete field of the social activity. In turn, the essence of the term "competence" means awareness of the subject of activity, presence of the professional education, job's skills, research and acquirement of the progressive experience. The attention is accented on the fact that the profile of the professional competence of the state service's positions – is a complex characteristic of the state service's positions that stipulates the definition of the content of the position's job and list of special knowledge, abilities and skills that are needed for the state servant for realization of the position's tasks.

Key words: professional competence, profile of the professional competence, level of the persons' professional competence, educational level, educational-qualifying level, abilities, skills.