

контрактна форма найму тощо). Висхідний цей виток, чи ні, покаже час, адже траєкторія розвитку – явище непередбачуване.

З публічної служби, яка має пережити нетривалий період охоплення на виборних засадах більшості владних інституцій, державних і самоврядних, рано чи пізно виділиться служба, так би мовити, непублічна. Як і її попередниця зразка XIX-XX століття, нова держслужба теж нагадуватиме армію, але вже сучасну. Її відрізнятиме вузька спеціалізація, нечисленний склад, високий професіоналізм, здатність діяти швидко і наносити «точкові удари»: загалом, омріяна ліберальними інтелектуалами структура типу «ad hoc», але із прагматичними контрольно-каральними функціями.

У наведеній перспективі «набутий» аспект статусу публічного службовця визначатиметься мірою ширості і правдивості, яка буде властива дискурсу, зверненому до громадян України. При віддаленні (і ослабленні) владно-державного центру місцеві структури публічної влади опиняться наодинці з дезінтегрованим дезорієнтованим населенням, яке прийнято пафосно іменувати «громадянське суспільство». Фальшиві обіцянки, дешевий популізм і вибіркова дистрибуція обмежених ресурсів дозволять короткочасно втриматися на посадах особам, чий набутий статус визначатиметься споживацьким ставленням із «дулею в кишені». Якщо ж замість залякування, впровадження тривожності і поширення напівправди нинішні публічні речники: представники наукової спільноти, медіа, органів влади, майстри культури і партійні пропагандисти почнуть говорити правду, має шанс здорова самоорганізація населення, висунення і самовисування достойних і авторитетних «слуг народу». Почати варто з простого: 1) не говорити, що життя стане легким і простим, якщо ...; 2) визнати, що кожен може помилятися; 3) знайти сили щиро вибачитися і попросити про допомогу.

Щербак В.М.

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ В ГАЛУЗІ УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ: ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ

Нова редакція Закону України «Про державну службу» [1] закріплює компетентнісний підхід в якості основи формування та розвитку кадрового потенціалу державної служби в Україні. Реалізація цього підходу дозволяє підвищити ефективність та результативність надання адміністративних послуг органами державної влади.

Згідно із Законом, професійна компетентність - це 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 [1]. Таке розуміння професійної компетентності спирається на особистісно – діяльнісний підхід, згідно з яким риси особи виявляються перш за все через особливості її професійної діяльності.

В психолого – педагогічній літературі існує три основних підходи до бачення змісту і структури професійної компетентності: професіографічний, рівневий, задачний [2, с. 51 - 55]. Кожен з них є своєрідним. Застосування професіографічного підходу є доцільним при описі тільки операціональних компетентностей. При цілісному описі моделі професійної компетентності використовується рівневий підхід. Для виявлення рівня професійної компетентності фахівця необхідно послуговуватися задачним підходом.

З метою вирішення питань щодо планування кар'єри, розвитку та максимального використання трудового потенціалу, розробки мотивації праці керівників та заступників керівників структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій, зокрема начальників управлінь зовнішньоекономічної діяльності обласних державних адміністрацій, доцільно побудувати концептуальну рівневу модель їх професійної компетентності.

Формування моделі професійної компетентності керівника державного органу в галузі управління зовнішньоекономічною діяльністю доречно здійснювати на основі концепції лідерства, що дозволяє об'єднати індивідуальні і організаційні компетентності. За основу можливо використати модель компетентності лідера Holton і Lynham, яка була створена в 2000 році в США і включає в себе шість кластерів компетентностей (стратегічне мислення, стратегічне управління, планування процесів, управління процесами, оцінка працівника і ефективність працівника). Наявні кластери компетентностей в свою чергу поділяються на три рівня – загальноорганізаційний, індивідуальний і рівень процесів[3].

Загальноорганізаційний рівень повинен об'єднувати інваріантні компоненти, що характеризують державну службу в організаційному аспекті та зобов'язують державного службовця бути постійно готовим до здійснення посадових повноважень, а саме: 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 [4, с 162].

Індивідуальний рівень може містити інваріантні компоненти, що визначають індивідуальні риси особи, яка займає посаду керівника державного органу в галузі управління зовнішньоекономічною діяльністю, а саме: здатність керувати; вміння входити в контакт; налагоджувати взаємовідносини; здатність управляти собою; здатність впливати на оточуючих; здатність формувати ефективні робочі групи; здатність вирішувати проблемні ситуації в короткий проміжок часу; здатність аналітично мислити; здатність системно мислити; вміння прогнозувати; вміння передбачувати розвиток ситуації; впевненість в собі; впевненість в рішеннях що приймаються; енергійність; наявність чітких особистісних цілей; вміння підкорятися вимогам та нормам державної служби; ерудованість; устремління до постійного особистісного зростання.

Рвень процесів утворює суб'єктно-діяльнісна складова, яка забезпечує володіння базовими видами діяльності на продуктивно-самостійному рівні а саме: здійснювати керівництво діяльністю управління; нести персональну

відповідальність за організацію і результати його діяльності; сприяти створенню належних умов праці у підрозділі; здійснювати добір кадрів; звітувати перед головою облдержадміністрації про виконання покладених на управління завдань та затверджених планів роботи; вносити пропозиції щодо розгляду на засіданнях колегії питань, що належать до компетенції управління та розробляти проекти відповідних рішень; брати участь у засіданнях органів місцевого самоврядування; представляти інтереси управління у взаємовідносинах з іншими структурними підрозділами облдержадміністрації, з міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями – за дорученням керівництва облдержадміністрації; видавати у межах своїх повноважень накази, організувати контроль за їх виконанням; застосовувати до працівників управління заходи заохочення та накладати дисциплінарні стягнення в порядку, встановленому чинним законодавством; розпоряджатися коштами у межах затвердженого головою облдержадміністрації кошторису управління; забезпечувати дотримання працівниками управління правил внутрішнього трудового розпорядку та виконавської дисципліни; організувати роботу з підвищення рівня професійної компетентності державних службовців управління; проводити особистий прийом громадян з питань, що належать до повноважень управління [5].

Рівні та компоненти професійної компетентності керівника державного органу в галузі управління зовнішньоекономічною діяльністю не є сталими й вони можуть переглядатися, але не частіше ніж один раз в рік. Це сприятиме забезпеченню стабільності проходження державної служби.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про державну службу» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
2. Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетенции педагога [Текст] / В. Н. Введенский // Психология обучения. -2004. - №7. - С.51 – 57.
3. Мазорчук М.С., Добряк В.С., Бакуменко Н.С. Построение математической модели отбора персонала на основе компетентного подхода [Текст] / М.С. Мазорчук, В.С. Добряк, Н.С. Бакуменко // Радиоелектронні і комп'ютерні системи. 2012. № 2(45). С.163 – 170.
4. Могил С.К. Професійна компетентність державного службовця: сутність, правове регулювання, вимоги [Текст] / С.К. Могил // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2014. № 11. Т.1. С. 163 – 165.
5. Положення про Управління зовнішньоекономічної діяльності Дніпропетровської обласної державної адміністрації // [Електронний ресурс]. – Режим доступу <https://adm.dp.gov.ua/ua/npas/pro-zatverdzhennya-polozhennya-pro-upravlinnya-zovnishnoekonomichnoi-diyalnosti-dnipropetrovskoi-oblasnoi-derzhavnoi> 2ea4869b8844dfbfc2257b6d00693b18?v=5b6d83d74d616