

Список використаних джерел

1. Кайданович Ю. Формування управлінської культури державного службовця в галузі освіти / Ю. Кайданович // Інвестиції: практика та досвід. – 2011. – № 12. – С. 103–106.
2. Новітні стратегії реформування державної служби / За заг. ред. проф.-ів Ю. Ковбасюка та В. Федоренка; матеріали круглого столу за міжнародною участю (м. Київ, 5 грудня 2014 р.). – К.: Вид-во Ліра-К, 2014. – 162 с.
3. Ягупов В. Управлінська культура і компетентність керівників як системно-психологічна проблема / В. Ягупов, В. Свистун, М. Кришталь, В. Король // Збірник Національної академії державної прикордонної служби України. Серія : Педагогічні та психологічні науки. — 2013. — № 4(69). — С. 291–301.

Чапля В.В., Мороз О.С.

ДОСЛІДЖЕННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Державні службовці є важливим елементом держави і суспільства, носієм їх традицій і досвіду. Але на сьогоднішній день система, яка існує нині в країні, не вдосталь задовольняє потрібний фаховий розвиток спеціалістів у сферах державного управління і місцевого самоврядування, їй не вистачає практичної цілеспрямованості і динамічності щоб здобути певні навички для виконання службових обов'язків посадовими особами, державним службовцями, депутатами місцевих рад, тому ми маємо високу плинність службовців в органах державної влади та місцевого самоврядування [1, с.15].

В останні роки приділялась значна увага науковому вивченню проблем розвитку професійної компетентності посадових осіб органів місцевого самоврядування. Серед науковців які цікавились цим питанням слід виділити А.Гука, Є. Архипова, В. Мамонову, О. Акімов, Ю. Шарова, О. Руденко, Н. Нижник, Н. Гончарук та інші. Метою статті є дослідження компетентності державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Сучасні державні службовці мають мати навички аналізувати державну політику та розробляти різні заходи для її реалізації, мати навички управління проектами, тактичного та стратегічного планування. В наш час, суспільство прагне суспільних та демократичних трансформацій, тому в державних установах повинні працювати спеціалісти, які мають навички проведення перемовин з громадянами, шукати шляхи для налагодження ефективних комунікацій з громадськістю та ЗМІ [2].

Головною особливістю ефективності державного управління є компетентність державних службовців, їхнього розуміння реформи для її реалізації, тому особливого значення набуває проведення реформ для підвищення кваліфікації посадових осіб та державних службовців. У Новому Законі «Про державну службу» встановлено новий підхід до навчання держслужбовців [2], підвищення рівня їхньої професійної компетентності, що проводиться у відповідних вищих навчальних закладах шляхом підвищення кваліфікації за професійними програмами, перепідготовки або підготовки, за програмами спеціальних курсів, тренінгів, семінарів з теми державного управління, стажування або в інших формах у порядку. У новому Законі, на відміну від

попередньої редакції, застосовано компетентнісний підхід до оцінювання здатності державних службовців виконувати посадові обов'язки, визначені у посадовій інструкції. На законодавчому рівні закріплено нові поняття: профіль професійної компетентності посади державної та рівень професійної компетентності особи.

Три основних складових охарактеризовує професійну компетентність, а саме:

- 1) фахова (набір спеціалізованих знань, умінь, досвіду, навичок, необхідних службовцям для виконання своїх обов'язків та завдань);
- 2) соціальна (здатність виявляти проблеми, відстоювати інтереси громадян і держави);
- 3) методична (вивчення наукових методів управління, уміння аналізувати різноманітні явища в різних сферах громадського життя, володіти навиками прийняття оптимального рішення).

Багато українських вчених таких як: В. Бабаєв, В.Бакуменко, О.Іваницька, розділяють думку, що сучасний державний службовець повинен мати шість основних ознак професіоналізму:

- 1) професійна освіта, до якої входять знання економічного, психологічного, управлінського та правового сектору;
- 2) уміння професійно, ефективно і грамотно застосовувати знання, удосконалювати, створювати, розвивати нетрадиційні засоби і прийоми здійснення управлінської діяльності, досягнення найкращих професійних результатів;
- 3) діяльність службовця є для нього деяким сенсом життя, деякою пристрастю;
- 4) службовець має бути наставником і передавати набуті знання і уміння до інших людей;
- 5) службовець завжди мотивує свою діяльність ураховуючи свій досвід, самокритично оцінює свої можливості;
- 6) проявляється у здібностях діяти в команді, в умовах дефіциту ресурсів максимально втілити думки для досягнення максимальних результатів.

На засадах компетентісного підходу створена модель професіоналізму державного службовця, яка конкретно передбачає опис трудової діяльності в якій ураховується основні напрями, завдання та функції у межах державної служби, визначає необхідні кваліфікаційні рівні компетенції для систематичного оцінювання службовців, проводить кваліфікування та атестацію, визначає конкретні потреби в підвищенні кваліфікації, планує професійний розвиток.

Отже, реалізація компетентісного підходу дозволяє вирішувати ряд питань для розстановки та добору спеціалістів в органах державної влади, розвитку трудового потенціалу та максимального його використання, проведення результативного оцінювання та розробки системи мотивації праці.

Список використаних джерел

1. Акімов О.О. Професійна діяльність державних службовців в умовах євроінтеграції України: монографія. Київ. 2017. 176 с.
2. Архипова Є. О. Електронне урядування як форма організації державного управління [Електронний ресурс]/ Є. О. Архипова // Державне управління: удосконалення та розвиток: електронне наукове фахове видання. 2015. № 4. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=855>