

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



Корнута Людмила Михайлівна

УДК 342.9

**ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПУБЛІЧНИХ
СЛУЖБОВЦІВ: АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

12.00.07 – адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

Реферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Запоріжжя – 2024

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Запорізькому національному університеті
Міністерства освіти і науки України.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор

Івановська Алла Миколаївна,

Хмельницький університет управління та права
імені Леоніда Юзькова,

проректор зі стратегічного розвитку,
наукової роботи та зовнішніх зв'язків;

доктор юридичних наук, професор

Предместніков Олег Гарійович,

Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького,

завідувач кафедри права;

доктор юридичних наук, доцент

Федчишин Сергій Анатолійович,

Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,

доцент кафедри адміністративного права.

Захист відбудеться «03» грудня 2024 року о «10⁰⁰» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 17.051.07 Запорізького національного університету за адресою: 69600, м. Запоріжжя, пр. Соборний, 74, корп. 5, кім. 202-б.

З дисертацією можна ознайомитися в науковій бібліотеці Запорізького національного університету (м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66-а, корп. 2, кім. 101).

Реферат розісланий «03» листопада 2024 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



Ш.Н. Гаджиєва

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У сучасному світі під впливом постійних соціально-економічних і політичних змін усе більшого значення у формуванні та забезпеченні ефективності публічного управління та реалізації державної політики набуває роль публічних службовців. При цьому ключовим елементом, що визначає якість і результативність діяльності публічних службовців, є їхня професійна компетентність, від рівня якої залежить ефективність реалізації багатьох показників державного значення, а здебільшого навіть вирішення безпекових питань, що може бути ціною життя людей.

Необхідність дослідження професійної компетентності публічних службовців з адміністративно-правового аспекту першочергово зумовлена новими викликами та загрозами, з якими стикається наша держава, недостатнім рівнем фінансового забезпечення публічної служби, постійними реорганізаційними змінами, відтоком професіоналів через запровадження воєнного стану, плинністю кадрів, недостатньою кваліфікацією окремих службовців, відсутність єдиного підходу до оцінки їхньої професійної компетентності, зростанням рівня корупції тощо.

Окрім цього, в Україні триває процес реформування системи публічного управління, що передбачає модернізацію підходів до підбору, навчання та оцінки професійної компетентності публічних службовців. Професійна компетентність публічних службовців є багатокомплексною категорією, що регламентується значною кількістю нормативно-правових актів, які в основному мають характер підзаконних та відомчих. Низка цих актів законодавства є морально застарілими і не враховують усі поточні зміни та потреби, або регламентують не всі категорії публічних службовців, що своєю чергою породжує складності в реалізації ефективних механізмів підготовки, оцінювання та сертифікації кадрів, а тому потребує оновлення.

Професійна компетентність публічних службовців відіграє важливу соціальну роль, адже якість діяльності публічних службовців безпосередньо впливає на довіру громадян до державних інститутів. З огляду на це належна оцінка та підвищення компетентності є тими суттєвими чинниками, що матимуть позитивний вплив на підвищення іміджу держави, забезпечення стабільності соціально-економічного розвитку, формування державно-приватного партнерства.

Натомість недостатній рівень професійної компетентності публічних службовців може мати наслідком допущення ними правових помилок, прийняття незаконних рішень, зловживань та корупційних проявів, що загалом підіриватиме довіру громадськості до державної влади.

Зазначене підкреслює потребу у проведенні комплексного дослідження правових норм, що визначають вимоги до професійної підготовки публічних службовців, механізмів оцінки їхньої компетентності, формування та функціонування інституційної системи, вдосконалення нормативно-правових актів та розроблення нових ефективних стандартів, які відповідатимуть сучасним вимогам.

Таким чином, з огляду на вищезазначені чинники можна стверджувати, що в умовах трансформації публічної служби, технологічного прогресу, глобалізаційних процесів, євроінтеграції та появи нових викликів та загроз виникає потреба у перегляді традиційних підходів в управлінській діяльності публічних службовців, формування системи оновлених вимог до професійної компетентності, визначення ефективної системи оцінювання професійного рівня службовців та показників професійної діяльності, вироблення та впровадження мотиваційних заходів, а також приділенні уваги адміністративно-правовим аспектам, які регулюють зазначену сферу, що безпосередньо впливає на якість управлінських рішень та послуг, які надаються громадянам.

Науково-теоретичною основою дослідження стали праці провідних учених у сфері адміністративного права, зокрема таких як: О. Андрійко, О. Антонова, В. Безрук, А. Беніш, Ю. Битяк, Л. Біла-Тіунова, І. Болокан, О. Бондар, І. Бондаренко, О. Бутенко, К. Ващенко, В. Венедіктов, Н. Верлос, М. Віхляєв, Ш. Гаджієва, Н. Галіцина, Т. Гаман, І. Голосніченко, Т. Губанова, Т. Доценко, О. Дрозд, С. Дубенко, О. Дубинський, А. Івановська, М. Канавець, С. Ківалов, В. Коваленко, Т. Коломоєць, В. Колпаков, М. Коновалова, В. Купрій, Є. Курінний, С. Кушнір, Б. Лазарєв, Д. Лученко, О. Макаренков, В. Малиновський, П. Матеї, А. Мудрик, Н. Нижник, Н. Новіченко, Н. Панова, Ю. Пирожкова, О. Предместніков, Ю. Старілов, С. Стеценко, В. Тильчик, В. Тимошук, В. Толкованов, С. Федчишин, О. Фрицький, О. Чурсін, А. Шарая, М. Шульга, Р. Ярмистий й інші.

Безумовно, вклад науковців у розвиток питань професійної компетенції є значним та вагомим, дослідження слугують теоретичним підґрунтям для подальших напрацювань. Проте, незважаючи на значну кількість наукових праць, що присвячені професійній компетентності, велика кількість проблемних питань, що стосуються визначення ефективних форм та способів забезпечення професійної компетентності публічних службовців, залишаються повною мірою невирішеними. Нині відсутні комплексні роботи, присвячені безпосередньо проблематиці забезпечення професійної компетентності публічних службовців, які б повною мірою враховували положення адміністративно-правової доктрини та законодавства, правозастосування, законних інтересів та прав публічних службовців. За таких умов великого значення набуває теоретичне осмислення нових підходів до ефективного функціонування системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації публічних службовців, а також порядку оцінювання професійного рівня службовців і показників професійної діяльності, виявлення наявних проблем, які виникають у сучасних умовах, та розробка рекомендацій щодо їх вирішення.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Роботу виконано в Запорізькому національному університеті в межах наукового проєкту «Дослідження проблем теорії адміністративного права в умовах глобалізаційних процесів» (номер державної реєстрації 0115U00711). Тема дослідження відповідає основним положенням Стратегії реформування системи державної служби в Україні; Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших

заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад; Концепції формування та розвитку вищого корпусу державної служби, а також Стратегії реформування державного управління України на 2016–2020 рр. Тема дисертації відповідає перспективним напрямкам кандидатських і докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, затвердженим рішенням Президії НАПрН України від 18 жовтня 2013 р. № 86/11.

Мета та задачі дослідження. *Мета* дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі комплексного аналізу наявних наукових і нормативних джерел дослідити адміністративно-правовий аспект професійної компетентності публічних службовців в Україні, проаналізувати сучасний стан професійної підготовки публічних службовців, за результатами чого виявити проблемні питання, визначивши перспективні напрями їх вирішення.

Для досягнення вказаної мети в дисертації необхідно вирішити такі основні *задачі*:

- охарактеризувати еволюцію наукових концепцій професійної компетентності публічних службовців;
- визначити сутність і зміст поняття «професійна компетентність публічних службовців»;
- охарактеризувати нормативно-правове регулювання професійної компетентності публічних службовців;
- проаналізувати структуру професійної компетентності публічних службовців;
- визначити суб'єктів забезпечення професійної компетентності публічних службовців загальної компетенції;
- окреслити суб'єктів забезпечення професійної компетентності публічних службовців спеціальної компетенції;
- встановити інших суб'єктів, які можуть сприяти забезпеченню професійної компетентності публічних службовців;
- охарактеризувати систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців;
- описати порядок проведення атестації публічних службовців як механізм оцінки їхньої професійної компетентності;
- охарактеризувати науковий ступінь як допоміжний елемент професійної компетентності публічного службовця;
- охарактеризувати базові (фахові) типи професійної компетентності публічного службовця;
- розглянути спеціальні типи професійної компетентності публічного службовця;
- виокремити спеціальні види професійної компетентності публічного службовця;
- описати моделі професійної компетентності публічних службовців;
- охарактеризувати зарубіжний досвід забезпечення професійної компетентності публічних службовців та можливості його імплементації в Україні;

- розглянути розвиток механізмів та принципів оцінки професійної компетентності публічних службовців;
- охарактеризувати відповідальність публічних службовців за недотримання вимог професійної компетентності.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають під час формування та реалізації професійної компетентності в діяльності публічних службовців.

Предметом дослідження є адміністративно-правовий аспект професійної компетентності публічних службовців.

Методи дослідження. Під час дисертаційного дослідження використано філософські, загальнонаукові та спеціально-юридичні методи.

Основним методом став загальнонауковий діалектичний метод, який дозволив проаналізувати чинне законодавство щодо регулювання професійної компетентності публічних службовців (підрозділ 1.3). У роботі застосовувались також окремі наукові методи пізнання. Так, за допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний апарат досліджуваної проблематики (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 1.4). Історичний метод застосовано для систематизації основних дослідницьких підходів до професійної компетентності в межах вітчизняної та зарубіжної науки (підрозділ 1.1). Формально-логічний метод – під час надання теоретико-правової характеристики професійної компетентності публічних службовців, адміністративно-правових аспектів її формування, а також як універсальний спосіб аргументування основних висновків дослідження (підрозділи 3.2, 3.3). Системно-структурний метод, метод синтезу та метод спостереження застосовано під час дослідження проблемних питань щодо адміністративно-правового забезпечення професійної компетентності публічних службовців (підрозділи 5.1–5.3). Методи класифікації, групування та дедукції дали змогу виокремити суб'єктів забезпечення професійної компетентності публічних службовців, визначити типи, види та моделі професійної компетентності публічних службовців (підрозділи 2.1–2.3; 4.1–4.3), систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців в Україні (підрозділ 3.1), установити можливості використання зарубіжного досвіду з метою вдосконалення рівня професійної компетентності публічних службовців в Україні (підрозділ 5.1).

Метод моделювання було використано для розробки пропозицій щодо розвитку механізмів та принципів оцінки професійної компетентності публічних службовців (підрозділ 5.2). Порівняльно-правовий метод застосовано під час здійснення порівняльного дослідження вітчизняного і зарубіжного досвіду правового регулювання та забезпечення професійної компетентності публічних службовців (підрозділи 1.3, 5.1, 5.3).

Нормативну основу роботи становлять Конституція України, акти Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, центральних органів виконавчої влади, міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, а також міжнародні стандарти у сфері проходження публічної служби.

Емпіричну базу дослідження становлять узагальнення практичної діяльності публічних службовців та суб'єктів забезпечення професійної компетентності публічних службовців, огляд судової практики.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першим у вітчизняній адміністративно-правовій науці цілісним комплексним дослідженням адміністративно-правового аспекту професійної компетентності публічних службовців. У результаті дослідження сформульовано низку нових наукових положень, рекомендацій та висновків, зокрема:

уперше:

- запропоновано періодизацію ключових етапів розвитку наукової думки щодо адміністративно-правового забезпечення професійної компетентності публічних службовців: 1) 1991–2000 рр. – становлення інституту проходження державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, утвердження засад професійної компетентності публічних службовців, підготовка та прийняття законів України «Про державну службу» від 16.12.1993 р. та «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 р.; 2) 2000–2010 рр. – адаптація вітчизняної системи публічної служби до європейських стандартів у контексті євроінтеграційних процесів, що характеризувалися запровадженням програм у співпраці з Європейським Союзом, спрямованих на підвищення рівня обізнаності публічних службовців з європейськими стандартами публічного управління, прийняттям нормативно-правових актів з питань оцінювання результатів роботи та підвищення кваліфікації публічних службовців, стимулюванням реформ у питаннях забезпечення прозорості, підзвітності та ефективності публічної служби; 3) 2010 р. – дотепер – впровадження суттєвих змін, пов'язаних з цифровізацією та інформаційними технологіями в публічне управління, що безпосередньо вплинуло на діяльність публічних службовців, адже постійне навчання, використання цифрових інструментів у роботі й адаптація до нових технологій є ключовими елементами розвитку професійної компетентності публічних службовців; 4) 2020 р. – лютий 2022 р. – пандемії COVID-19 та супутніх економічних криз, що вплинуло на діяльність публічних службовців в Україні та викликали необхідність адаптації їхньої професійної компетентності до нових умов, зокрема, розвитку цифрових навичок, дистанційної роботи та навчання; 5) лютий 2022 р. – дотепер – вивчення впливу дії правового режиму воєнного стану на функціонування публічної служби, визначення перспектив її відновлення в післявоєнний період, проблем забезпечення доступу публічних службовців до психологічної підтримки, питань безпеки умов праці, пошуку нових факторів мотивації та розширення перспектив службової кар'єри, підвищення компетенцій у сфері кризового менеджменту, вступу до Європейського Союзу та інших важливих питань;

– розглянуто «професійну компетентність публічних службовців» у двох підходах: 1) широкому – як складну багатогалузеву правову категорію, яка може включати правові, соціально-економічні, організаційні, культурні, етичні, антикорупційні, мовні, психологічні, медіаційні, фахові та інші структурні компоненти, обов’язкова наявність яких першочергово залежить від категорії займаної посади, вимог до посади, місця проходження публічної служби, нормативно-правового регулювання; 2) вузькому – як сукупність базових та спеціальних (фахових) навичок, умінь, особистих якостей та інших компонентів, які необхідні публічному службовцю для ефективного виконання ним службових обов’язків;

– встановлено, що структурою професійної компетентності публічних службовців є система елементів, які визначають необхідні знання, вміння, навички, особистісні якості, компетенції, етику та інтегритет, комунікацію, соціалізацію, адаптацію до змін, мотивацію, якими повинні бути наділені публічні службовці задля ефективного та належного виконання обов’язків, ввірених державою;

– обґрунтовано потребу у відновленні перевірочних повноважень Національного агентства України з питань державної служби за скаргами державних службовців та щодо винесення обов’язкових до виконання письмових вимог, оскільки надання таких повноважень, з одного боку, посилило б інституційну спроможність Національного агентства України з питань державної служби, а з іншого – стали б дієвим механізмом у захисті прав та гарантій публічних службовців у частині професійної компетентності;

– доведено, що науковий ступінь має безпосередній вплив на професійну компетентність державного службовця та може слугувати додатковим підтвердженням: а) здатності державного службовця застосовувати спеціальні знання, вміння та навички; б) підвищення рівня кваліфікації; в) відкриття нових можливостей для кар’єрного росту; г) здатності державного службовця до глибокого мислення, навичок та умінь у виявленні проблемних питань, вироблення законодавчих пропозицій та їх апробації;

– визначено, що моделями професійної компетентності публічних службовців є систематизовані концептуальні структуровані підходи, які визначають та описують специфічні компетенції, що є критично важливими та необхідними для успішного виконання обов’язків на публічній службі, а також слугують основою для підготовки, оцінювання, підвищення кваліфікації, удосконалення та розвитку кар’єри публічних службовців, формують розуміння того, які знання, досвід та поведінка є важливими для успішної діяльності публічних службовців у певній професії та сфері діяльності;

– виявлено фактори впливу воєнного стану, процесів євроінтеграції та діджиталізації на стан забезпечення професійної компетентності публічних службовців в Україні;

удосконалено:

– понятійний апарат, зокрема поняття: «компетенції публічного службовця», «етика та інтегритет публічного службовця», «особисті якості публічного службовця», «емоційна інтелігентність публічного службовця», «адаптація до

змін публічного службовця», «громадянська компетентність», «ключова компетентність», «комунікативна компетентність», «міжпредметна компетентність», «естетична компетентність», «предметна компетентність», «соціальна компетентність», «інтегральна компетентність», «мовна компетентність», «професійна компетентність», «адміністративна компетентність», «єдині загальні стандарти професійної компетентності публічних службовців», «нормативно-правове регулювання професійної компетентності публічних службовців», «загальнокультурна компетентність публічних службовців», «мовна компетентність публічних службовців», «антикорупційна компетентність публічних службовців»; «медіаційна компетентність публічних службовців», «інформаційно-технологічна компетентність публічних службовців» тощо;

- наукові підходи до виокремлення типів, видів та моделей професійної компетентності публічних службовців;

- розробки щодо розмежування правових категорій «знання публічного службовця» та «уміння публічного службовця»;

- запропоновано передбачити юридичну відповідальність за невиконання вимог Національного агентства з питань державної служби;

- видову градацію професійної компетентності публічних службовців;
набули подальшого розвитку:

- наукові підходи до розмежування термінів «компетентність публічного службовця» та «компетенція публічного службовця»;

- наукові розробки необхідності проведення аналізу системи управління персоналом на публічній службі – вивчення практик добору, оцінки та розвитку здібностей публічних службовців;

- наукові підходи до детермінації процедур підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та проведення атестації публічних службовців;

- теоретичні підходи щодо обґрунтування виокремлення в інституційній системі забезпечення професійної компетентності публічних службовців: а) суб'єктів забезпечення професійної компетентності публічних службовців загальної компетенції; б) суб'єктів забезпечення професійної компетентності публічних службовців спеціальної компетенції; в) інших суб'єктів, які можуть сприяти забезпеченню професійної компетентності публічних службовців;

- пропозиції щодо втілення міжнародних стандартів та передового досвіду в національне законодавство України.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони становлять науково-теоретичний і практичний інтерес та можуть бути використані в таких напрямках:

- *науково-дослідній сфері* – як основа для подальших наукових досліджень проблемних питань, пов'язаних із професійною компетентністю публічних службовців;

- *правотворчості* – для підготовки пропозицій щодо оновлення законодавства, яким урегульовано функціонально-організаційні професійні компетентності публічних службовців;

– *правозастосовній діяльності* – з метою удосконалення процедур перевірки, оцінювання та інших, які пов’язані із професійною компетентністю публічних службовців;

– *навчальному процесі* – під час викладання студентам закладів вищої освіти дисциплін «Адміністративне право», «Публічне право», «Службове право» у підготовці підрозділів підручників та навчальних посібників із відповідного навчального курсу, а також статей і наукових повідомлень.

Особистий внесок здобувача. Основні положення та висновки дисертації розроблено автором самостійно з використанням новітніх досягнень вітчизняної науки адміністративного права та робіт зарубіжних учених-адміністративістів. Усі положення та висновки, викладені в дисертації, ґрунтуються на власних дослідженнях автора.

Апробація результатів дисертації. Результати дослідження, його основні висновки й рекомендації оприлюднені на 36 науково-практичних конференціях, підвищеннях кваліфікації, круглих столах, стажуваннях: «Development of legal regulation in East Europe: experience of Poland and Ukraine» (м. Сандомир, Республіка Польща, 2017 р.); «Innovative educational technologies : European Union experience and its implementation to the training of lawyers» (м. Сладковичово, Словацька Республіка, 2016 р.); «Legal practice in EU countries and Ukraine at the model stare» (м. Арад, Румунія, 2019 р.); «Modern aspects of modernization of science in Ukraine : status problems, development trends» (м. Київ ; м. Зальцбург, Республіка Австрія, 2021 р.); «Адміністративно-правова доктрина і практика в умовах сучасних викликів» (м. Київ, 2020 р.); «Актуальні дослідження правової та історичної науки» (м. Тернопіль, 2021 р.); «Актуальні проблеми адміністративно-правової науки (до 95-річчя з дня народження Р.С. Павловського)» (м. Харків, 2019 р.); «Вороновські читання (Співвідношення матеріального та процесуального в регулюванні фінансових відносин)» (м. Чернівці, 2017 р.); «Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів ХХІ століття (до 25-тиріччя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)» (м. Одеса, 2022 р.); «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів ХХІ століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень» (м. Одеса, 2023 р.); «Інновації в забезпеченні якості викладання навчальних дисциплін адміністративно-правового блоку та здійснення галузевих фахових наукових досліджень у ЗВО в умовах воєнного стану» (м. Одеса, 2022 р.); «Інтеграційний розвиток особистості та суспільства: психологічний і соціологічний виміри» (м. Одеса, 2020 р.); «Концептуальні засади реформування адміністративного права та фінансового права України в сучасних умовах» (м. Київ, 2018 р.); «Корпоративний менеджмент у публічній сфері в умовах воєнного стану: інституційна парадигма» (м. Одеса, 2022 р.); «Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)» (м. Одеса, 2021 р.); «Ольвійський форум – 2020: стратегії країн Причорноморського регіону в геополітичному просторі» (м. Миколаїв 2020 р.);

«Особистість та суспільство в цифрову еру: психологічний вимір» (м. Одеса, 2022 р.); «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 2018 р., 2019 р., 2020 р.); «Правові засади організації та здійснення публічної влади» (м. Хмельницький, 2021 р., 2022 р.); «Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах європейської інтеграції» (м. Одеса, 2016 р., 2018 р.); «Приватне і публічне право в умовах війни: проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 2023 р.); «Проблеми реалізації норм публічних галузей права в контексті реформування державної влади» (м. Чернівці, 2017 р.); «Проблеми розвитку адміністративного і фінансового права в умовах сучасних реформаційних процесів» (м. Київ, 2019 р.); «Психологія життєвого простору особистості в сучасних умовах кризи, глобалізації та цифрової трансформації суспільного життя» (м. Одеса, 2023 р.); «Соціально-психологічне забезпечення діяльності сил безпеки та оборони України» (м. Харків, 2020 р.); «Стан та перспективи розвитку адміністративного права України» (м. Одеса, 2016 р.); «Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку» (м. Любляна, Республіка Словенія, 2022 р.); «Сучасні проблеми адміністративного права та процесу» (м. Харків, 2017 р.); «Сучасні тенденції розвитку законодавства України в контексті проведення державних реформ» (м. Чернівці, 2021 р.); «Тendenції розвитку юридичної науки в інформаційному суспільстві» (м. Одеса, 2018 р.); «Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє» (м. Одеса, 2017 р.); «Юриспруденція в теорії і на практиці: питання вдосконалення правової грамотності» (м. Запоріжжя, 2017 р.).

Публікації. Основні положення роботи знайшли відображення у 79 наукових працях, з яких: 5 статей опубліковано у наукових виданнях, що включені до баз Scopus та Web of science; 9 – у вигляді одноосібних та колективних монографій, підручників та посібників; 23 – у вітчизняних виданнях, що визнані як фахові з юридичних наук; 5 – в інших виданнях; 37 – у тезах доповідей на науково-практичних конференціях, підвищеннях кваліфікації, круглих столах, стажуваннях.

Структура й обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, п'яти розділів, які містять сімнадцять підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 485 сторінок, у тому числі основного тексту – 369 сторінок. Список використаних джерел налічує 466 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету й завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження; розкрито наукову новизну, практичне значення одержаних результатів, зв'язок роботи з науковими програмами, планами й темами; наведено відомості про апробацію результатів і публікації.

Розділ 1 «Теоретико-нормативні засади професійної компетентності публічних службовців» складається з чотирьох підрозділів.

У підрозділі 1.1 «Еволюція наукових концепцій професійної компетентності публічних службовців» проаналізовано ключові етапи розвитку наукової думки щодо адміністративно-правового забезпечення професійної компетентності публічних службовців, визначено тематичні напрями, які досліджувались на теоретичному та доктринальному рівнях, виокремлено поширені проблемні питання, які порушувались останніми роками та проаналізовано стан їх вирішення та рівень актуальності натеper.

Констатовано, що наукові дослідження в частині питань, пов'язаних із професійною компетентністю публічних службовців, різнилися в основному залежно від змін, що вносились у законодавство, та реорганізаційних процесів, появою нових викликів та загроз (зокрема, всесвітньої пандемії, впровадження воєнного стану, євроінтеграції). Водночас, незважаючи на те, що питання професійної компетентності публічних службовців входили тією чи іншою мірою до предмета багатьох наукових праць, пошуки в цьому напрямі не можна вважати вичерпаними, що зумовлено насамперед постійними реформами, змінами законодавства, розвитком технологій, євроінтеграційними і реорганізаційними процесами, новими викликами та загрозами. Разом із тим застосування системного підходу та аналізу наукових робіт дозволили дійти висновків, що більшість із них присвячені професійній компетентності державних службовців та окремо іншим категоріям публічних службовців (зокрема, посадовим особам в органах місцевого самоврядування), деякі розробки уже втратили актуальність через плинність часу та зміни, що відбулись.

У підрозділі 1.2 «Сутність і зміст поняття “професійна компетентність публічних службовців”» проаналізовано наявні теоретичні підходи до визначення поняття «професійна компетентність». Окреслено сутнісно-змістові ознаки категорії «професійна компетентність публічних службовців». Охарактеризовано основні різновиди компетенції, до яких запропоновано віднести: 1) громадянську; 2) ключову; 3) комунікативну; 4) міжпредметну; 5) естетичну; 6) предметну; 7) соціальну; 8) інтегральну; 9) мовну; 10) професійну та ін. Висвітлено механізм та етапи формування адміністративної компетентності. Проаналізовано сутність та структуру професійної компетенції. Проведено співвідношення окремих видів компетенції з категорією професійної компетенції публічних службовців, виявлено відмінні ознаки.

З'ясовано роль професійної компетентності у системі публічного управління. Обґрунтовано, що професійна компетентність публічних службовців є основою для успішного функціонування системи публічного управління, що забезпечує високий рівень обслуговування громадян і сприяє сталому розвитку суспільства.

У підрозділі 1.3 «Нормативно-правове регулювання професійної компетентності публічних службовців» проведено огляд основних нормативно-правових актів, що регулюють сферу професійної компетентності державних службовців та посадових осіб в органах місцевого самоврядування. Проаналізовано нормативно-правові акти, які є визначальними для формування єдиних загальних стандартів професійної компетентності та виокремлення вимог до професійної діяльності у системі публічного управління.

Відзначено, що більшість нормативно-правових актів стосуються державної служби та є спеціальними. Водночас норми, якими регламентовано питання професійної компетентності інших категорій публічних службовців, знаходять своє відображення в різних нормативно-правових актах та не є досить впорядкованими і систематизованими. Запропоновано під терміном «нормативно-правове регулювання професійної компетентності публічних службовців» розуміти сукупність нормативно-правових актів, що регулюють питання, пов'язані із професійною компетентністю публічних службовців.

Проведено аналіз звітів, стратегій та програм підготовки, що стосуються реформування публічного управління в Україні. Відзначено, що правові норми, якими врегульовано систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації службовців, процедури оцінювання професійної компетентності повинні відповідати якісним критеріям, тобто бути чіткими, конкретними, несуперечливими, прозорими, забезпечувати справедливість, рівність та можливість виконання, бути адаптованими до сучасних вимог та потреб публічних службовців. Акцентовано увагу на тому, що подальші дослідження нормативно-правового регулювання професійної компетентності публічних службовців повинні здійснюватися з урахуванням можливості імплементації національного законодавства до вимог Європейського Союзу.

У підрозділі 1.4 «Структура професійної компетентності публічних службовців» висвітлено структуру професійної компетентності публічних службовців, а також охарактеризовано її зміст та основні компоненти (складники).

Запропоновано визначення терміна «структура професійної компетентності публічних службовців». Зазначено, що базовими елементами структури професійної компетентності публічних службовців є: 1) знання; 2) вміння; 3) навички; 4) компетенції; 5) етика та інтегритет; 6) комунікація; 7) соціалізація; 8) емоційна інтелігентність; 9) адаптація до змін; 10) особистісні якості; 11) мотивація.

Відзначено, що наявність сукупності елементів у структурі професійної компетентності публічних службовців є необхідною та визначальною для ефективного виконання публічними службовцями обов'язків і слідування суспільним інтересам. Акцентовано увагу, що структурні елементи професійної компетентності публічних службовців перебувають у взаємодії та сприяють професійному розвитку публічних службовців, підвищуючи якість їхньої роботи та ефективність служби.

Розділ 2 «Інституційно-організаційне забезпечення професійної компетентності публічних службовців» складається з трьох підрозділів.

У підрозділі 2.1 «Суб'єкти забезпечення професійної компетентності публічних службовців загальної компетенції» досліджено суб'єктів забезпечення професійної компетентності публічних службовців загальної компетенції.

Відзначено, що визначення системи суб'єктів забезпечення професійної компетентності публічних службовців залежатиме від трактування категорії «публічна служба», яке може розглядатись як у широкому, так і вузькому розуміннях. Так, у широкому розумінні до суб'єктів забезпечення професійної компетентності публічних службовців може бути віднесено: 1) суб'єктів забезпечення професійної компетентності службовців, що обіймають державні політичні посади; 2) суб'єктів забезпечення професійної компетентності службовців державних колегіальних органів; 3) суб'єктів забезпечення професійної компетентності суддів; 4) суб'єктів забезпечення професійної компетентності прокурорів; 5) суб'єктів забезпечення професійної компетентності службовців військової служби; 6) суб'єктів забезпечення професійної компетентності службовців альтернативної (невійськової) служби; 7) суб'єктів забезпечення професійної компетентності службовців патронатної служби; 8) суб'єктів забезпечення професійної компетентності державних службовців; 9) суб'єктів забезпечення професійної компетентності службовців в органах влади Автономної Республіки Крим; 10) суб'єктів забезпечення професійної компетентності службовців в органах місцевого самоврядування (муніципальних службовців).

Запропоновано у вузькому розумінні суб'єктів забезпечення професійної компетентності публічних службовців систематизувати на: 1) суб'єктів забезпечення професійної компетентності службовців, що обіймають адміністративні посади в органах державної влади; 2) суб'єктів забезпечення професійної компетентності службовців, що обіймають адміністративні посади в органах місцевого самоврядування. У цьому дослідженні взято за основу та детально охарактеризовано саме вузький підхід. Проаналізовано повноваження окремих суб'єктів забезпечення професійної компетентності публічних службовців загальної компетенції, зокрема: Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти та науки України.

У підрозділі 2.2 «Суб'єкти забезпечення професійної компетентності публічних службовців спеціальної компетенції» охарактеризовано суб'єктів забезпечення професійної компетентності публічних службовців спеціальної компетенції.

Вказано, що суб'єктами забезпечення професійної компетентності публічних службовців спеціальної компетенції є організації, установи, уповноважені особи та структури (структурні підрозділи, служби, відділи, управління), комісії, які безпосередньо беруть участь у процесі забезпечення навчання, розвитку та оцінювання компетенцій публічних службовців. Віднесено до переліку суб'єктів забезпечення професійної компетентності публічних службовців спеціальної компетенції: 1) державні органи (зокрема, ті, що займаються підготовкою та перепідготовкою державних службовців, міністерства та відомства, відповідальні за політику у сфері управління людськими ресурсами у державному апараті); 2) навчальні заклади (вищі навчальні заклади, які забезпечують проведення програми навчання для публічних службовців (включаючи магістерські програми, професійні курси, а також інститути післядипломної освіти, що спеціалізуються на підвищенні кваліфікації

державних службовців); 3) фахові асоціації та організації (професійні об'єднання, що організовують семінари, конференції та тренінги для обміну досвідом і знаннями між публічними службовцями); 4) фахові консалтингові компанії (організації, які можуть надавати консультаційні послуги, розробляти програми навчання та допомагати впроваджувати сучасні практики у діяльність публічних службовців).

Визначено, що Національне агентство України з питань державної служби (далі – НАДС) є: одним із органів системи управління державною службою; центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України; органом, до повноважень якого віднесено забезпечення формування та реалізація державної політики у сфері державної служби, здійснення функціонального управління державною службою в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті). Проведено аналіз скарг державних службовців, спрямованих на розгляд до НАДС, за результатами чого було встановлено, що окремі із них стосуються компетенційних питань. Окремо досліджено роль кадрових служб у формуванні професійної компетентності публічних службовців.

У підрозділі 2.3 *«Інші суб'єкти, які можуть сприяти забезпеченню професійної компетентності публічних службовців»* виокремлено суб'єктів, яких не віднесено до категорій «суб'єкти забезпечення професійної компетентності публічних службовців загальної та спеціальної компетенції».

Відзначено, що критерій віднесення до категоріальної приналежності відповідного суб'єкта залежатиме першочергово від предмета його відання та від того, чи є питання забезпечення професійної компетентності публічних службовців одним із його ключових завдань. Вказано, що у сукупності суб'єкти забезпечення професійної компетентності публічних службовців загальної компетенції, суб'єкти забезпечення професійної компетентності публічних службовців спеціальної компетенції та інші суб'єкти, які можуть сприяти забезпеченню професійної компетентності публічних службовців, становлять інституційно-організаційне забезпечення професійної компетентності публічних службовців.

Наведено приклади осіб, які можуть виступати як суб'єкти забезпечення професійної компетентності публічних службовців, до яких запропоновано віднести індивідуальних наставників, коучів з числа досвідчених фахівців у державному секторі, які можуть надавати індивідуальну підтримку та наставництво, забезпечуючи всебічний розвиток професійної компетентності публічних службовців.

Розділ 3 «Адміністративно-правові аспекти формування професійної компетентності публічних службовців» складається з трьох підрозділів.

У підрозділі 3.1 *«Система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців»* досліджено теоретико-правові та практичні аспекти підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців.

Зазначено, що особливостями здійснення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців є правове регулювання, яке серед іншого включає Закон України «Про державну службу», Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», накази НАДС та власні внутрішні процедури. Обґрунтовано, що підвищення рівня професійної компетентності публічних службовців може здійснюватися у формі: навчання без відриву від роботи, курсів, тренінгів, обміну досвідом, набуття практичного досвіду, самоосвіти, участі у професійних спільнотах. Відзначено, що система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців покликана забезпечити безперервний професійний розвиток публічних службовців, підтримку їхньої компетентності на необхідному рівні. Наголошено, що процес перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців повинен включати аналіз наявних програм, навчальних курсів та їх відповідність європейським стандартам.

Здійснено огляд доступних варіантів самоосвіти, на підставі чого розроблено практичні рекомендації, покликані підвищити професійні навички публічних службовців і ефективність їхньої роботи, серед яких виокремлено: 1) участь в онлайн-курсах з державного управління, управління проектами, комунікації, лідерства, етики, управлінні змінами, антикорупційній політиці, організованими на різноманітних освітніх платформах (як приклад, Coursera, edX або Prometheus); 2) участь у професійних заходах (зокрема, семінарах, конференціях, круглих столах, форумах, симпозіумах, пов'язаних із професійною діяльністю публічних службовців); 3) участь у міжнародних програмах співпраці та обміну, які дозволяють публічним службовцям отримувати нові знання та навички через досвід інших країн; 4) участь у внутрішніх тренінгах та навчальних сесіях, проведених із кваліфікованими фахівцями.

Обґрунтовано необхідність проведення анкетування, інтерв'ю та фокус-груп для збору думок публічних службовців щодо чинників, що впливають на їхню професійну компетентність та виявлення наявних проблем. Проведення статистичного аналізу дозволить інтерпретувати дані, отримані з анкетувань і досліджень, для виявлення тенденцій та закономірностей у сфері професійної підготовки публічних службовців. Комплексна методологія дозволить не лише глибше зрозуміти чинники, що впливають на професійну компетентність публічних службовців, але й розробити обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення адміністративно-правового регулювання у сфері публічного управління. Результати дослідження сприятимуть покращенню системи публічного управління в Україні та підвищенню довіри громадян до державних інститутів.

У підрозділі 3.2 «Атестація публічних службовців як механізм оцінки їхньої професійної компетентності» висвітлено проведення атестації публічних службовців.

Визначено, що атестація публічних службовців є механізмом оцінки їхньої професійної компетентності. Зазначено, що: процедура атестації публічних службовців є втручальною формалізованою процедурою, яка застосовується на загальній основі; підставою для проведення атестації є закріплена у

законодавчих, підзаконних і відомчих нормативно-правових актах вимога з періодичного оцінювання результатів роботи, ділових та професійних якостей, виявлених працівниками під час виконання обов'язків, визначених типовими професійно-кваліфікаційними характеристиками посад і відображених у посадових інструкціях; змістом процедурних дій є професійна оцінка діяльності посадової особи, яка атестується, зокрема щодо виконання покладених на неї службових обов'язків, знання державної мови та користування нею у своїй роботі, перевірка відповідності займаних посаді ділової кваліфікації, рівня знань і навичок, інших суспільно значущих якостей службовця, а також підготовка рекомендацій для подальшого використання досвіду і знань у роботі відповідного органу державної влади або місцевого самоврядування, підготовка службової характеристики та проведення співбесіди з публічним службовцем, який підлягає атестації; наслідком її застосування є прийняття рішення у формі відомчого нормативно-правового акта з відповідним висновком.

Охарактеризовано кваліфікаційно-дисциплінарні комісії як структури, що можуть бути створені в рамках окремих державних органів і які відповідають за оцінку професійної компетентності та прийняття рішень щодо атестації та дисциплінарних заходів. Досліджено порядок проведення атестації публічних службовців, зокрема формування атестаційної комісії, підстав проведення атестації, періодичності, результатів та її вплив на службову кар'єру публічного службовця. Виокремлено можливі способи та значення використання результатів оцінки компетентності для управління кар'єрою публічних службовців.

Проаналізовані правові аспекти, наявні практики та підходи до оцінки професійної компетентності публічних службовців у різних органах влади та органах місцевого самоврядування, а також сформовано загальні критерії оцінки. Охарактеризовано систему оцінки професійної компетентності публічних службовців, визначено методи та інструменти, що використовуються для оцінки рівня компетентності управлінців. Досліджено конкретні випадки (кейси) з практики роботи публічних службовців для ілюстрування як успішних, так і проблемних аспектів професійної компетентності. Наголошено на важливості вивчення та врахування громадської думки щодо ефективності діяльності публічних службовців і рівня їхньої компетентності.

У підрозділі 3.3 *«Науковий ступінь як додатковий компонент професійної компетентності публічного службовця»* досліджено порядок отримання наукового ступеня та його вплив на професійну компетентність публічного службовця. Відзначено, що встановлення виплат за науковий ступінь є відповідним стимулом для публічного службовця займатись науковою діяльністю, мотивацією для зростання по службовій кар'єрі та загалом позитивно впливає на імідж державного органу.

Встановлено, що процедура встановлення виплат за науковий ступінь публічним службовцям різних органів включає сукупність послідовних дій, які можна систематизувати у декілька окремих етапів: 1) першочерговий – навчання в аспірантурі чи докторантурі; 2) результативний – безпосереднє присвоєння наукового ступеня, підтвердженням чого є отримання відповідного диплома;

3) ініціативний – письмове звернення публічного службовця із заявою про встановлення йому виплат за науковий ступінь, подане на ім'я керівника та/або профспілковий орган; 4) управлінський – прийняття рішення про встановлення публічному службовцю виплат за науковий ступінь, оформленого у формі акта; 5) заключний – безпосереднє нарахування та виплата публічному службовцю коштів за науковий ступінь. Охарактеризовано процедуру встановлення виплат за науковий ступінь публічним службовцям як регламентований нормами службового права порядок послідовних дій стимулюючого, заохочувального та мотиваційного характеру щодо прийняття рішення про встановлення виплат за науковий ступінь публічним службовцям.

Проведено аналіз нормативно-правових актів, якими регламентовано питання щодо виплат за науковий ступінь публічним службовцям різних органів, що дає підстави говорити про їх невідповідність засадам рівності, єдиноначальності державної служби, юридичної невизначеності, а також про відсутність єдиного підходу. Нині складається ситуація, за якої службовці, які проходять службу в окремих державних органах (зокрема, Національне антикорупційне бюро України, Бюро економічної безпеки України), мають право на виплату доплати за науковий ступінь, а деякі позбавлені такої гарантії (зокрема, посадові особи митних органів, органів державної кримінально-виконавчої служби).

Відзначено можливості встановлення відповідних доплат за науковий ступінь на рівні колективного договору. З огляду на це запропоновано внесення змін до чинного законодавства (зокрема, до Закону України «Про державну службу», передбачивши обов'язковим елементом заробітної плати державного службовця доплату за науковий ступінь у вигляді щомісячної доплати за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук з відповідної спеціальності у розмірі відповідно 15 і 20 відсотків посадового окладу) задля уніфікації порядку виплат за науковий ступінь публічним службовцям різних органів та уникнення випадків юридичної невизначеності. Привести всі інші акти законодавства у відповідність до запропонованих змін. До внесення змін пропонується встановлювати державним службовцям доплати за науковий ступінь на рівні колективних договорів.

Розділ 4 «Типологічно-видова та модельна характеристики професійної компетентності публічних службовців» складається з чотирьох підрозділів.

У підрозділі 4.1 «Базові типи професійної компетентності публічного службовця» проаналізовано базові типи професійної компетентності публічного службовця.

Визначено, що базові типи професійної компетентності публічних службовців передбачають мінімальний набір знань, практичних навичок, особистих якостей у публічного службовця, які дають йому можливість вступати на посади та займатись професійною діяльністю. Запропоновано до базових типів професійної компетентності публічних службовців віднесення: загальнокультурної, комунікативної, мовної, етичної, антикорупційної, інформаційно-технологічної тощо. Охарактеризовано кожний із базових типів професійної компетентності публічних службовців. Особливу увагу приділено

мовній компетентності публічних службовців, яка означає їхню здатність успішно використовувати мову у всіх аспектах роботи, включаючи спілкування з громадянами, складання документів, участь у нарадах та інших формах комунікації. Ця компетентність включає розуміння мовних правил, правильне вживання граматики та лексики, а також вміння чітко та виразно висловлювати свої думки. Для публічних службовців це особливо важливо, оскільки їхня мовна компетентність впливає не тільки на їхню здатність ефективно виконувати свої обов'язки і спілкуватися з громадськістю, а у сучасних реаліях набуває державного значення територіальної цілісності.

Визначено, що етична компетентність публічного службовця полягає у знаннях та навичках у дотриманні ним професійної етики, норм службової поведінки, запобігання конфлікту інтересів.

Відзначено, що загальнокультурна компетентність публічних службовців включає знання, вміння та навички, необхідні для ефективної взаємодії публічного службовця у соціальному та культурному середовищі, розуміння та дотримання норм етики, моралі, законів. Охарактеризовано комунікативну компетентність публічних службовців як уміння публічного службовця ефективно взаємодіяти, вести ділові переговори, публічні виступи, працювати в команді.

У підрозділі 4.2 *«Спеціальні (фахові) типи професійної компетентності публічного службовця»* досліджено сутнісно-процедурні характеристики спеціальних типів професійної компетентності публічного службовця з акцентуванням уваги на роль у їх застосуванні.

Запропоновано до спеціальних (фахових) типів професійної компетентності публічних службовців віднесення: ІТ-компетентності; компетентності в галузі права, мовної компетентності; антикорупційної, медіаційної, компетентності у сфері охорони праці та ін. Відзначено, що окремі компетентності одночасно можуть належати як до базового, так і до спеціального (фахового) типів професійної компетентності публічного службовця, критерієм належності є рівень відповідних знань, умінь та навичок, а також специфіка ввірених повноважень за посадою. Як приклад наведено мовну компетентність публічного службовця базового типу, що передбачає наявність мінімальних умінь та знань української мови, а спеціального (фахового) типу – спеціальних знань ділової української мови або ж знання іноземної мови на відповідному рівні; спеціального типу компетентність у галузі права публічного службовця, на відміну від базового типу правової компетентності, передбачає зайняття юридичних посад у державних органах та органах місцевого самоврядування, а також необхідність у ширшому розумінні законодавства та навичках його застосування (це, до прикладу, може бути супроводження справ у суді, складання процесуальних документів тощо).

У підрозділі 4.3 *«Спеціальні види професійної компетентності публічного службовця»* виокремлено види професійної компетентності публічного службовця та охарактеризовано кожний із видів.

Запропоновано видову градацію професійної компетентності публічних службовців. Зазначено, що залежно від наділення публічного службовця управлінськими функціями професійна компетентність може бути: а) управлінською (знання та навички управління персоналом, ресурсами, процесами, на підставі яких сформовано здатність публічних службовців ефективно виконувати управлінські функції, приймати обґрунтовані управлінські рішення, організовувати та координувати діяльність підлеглих); б) звичайною (яка не передбачає прийняття управлінських рішень та безпосереднього управління персоналом). Звернута увага, що не завжди йтиметься про зайняття керівних посад, оскільки публічний службовець може не обіймати керівну посаду, але бути наділений управлінськими функціями, наприклад бути старшим зміни, головою робочої групи чи комісії тощо.

Визначено як окремий спеціальний різновид професійної компетентності публічного службовця антикорупційну, яка характеризується здатністю публічного службовця, який обіймає посаду в підрозділі або є уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції, застосовувати на практиці нормативно-правові акти, якими регламентовано питання запобігання корупції, а також вживати заходи, спрямовані на дотримання вимог антикорупційного законодавства, запобігання будь-яким проявам корупції.

У підрозділі 4.4 *«Моделі професійної компетентності публічних службовців»* розкрито сутність та функціональне призначення моделей професійної компетентності публічних службовців.

Зазначено, що призначенням моделей професійної компетентності публічних службовців є визначення структури знань, умінь і навичок та інших компонентів, необхідних для ефективного виконання діяльності на публічній службі. Запропоновано у контексті публічної служби виокремлення таких основних моделей професійної компетентності публічних службовців, як: 1) результативна модель; 2) функціональна модель; 3) модель компетентностей на основі знань, умінь та ставлень; 4) модель компетентностей на основі соціальних та емоційних навичок; 5) модель загальних і специфічних компетентностей; 6) компетентнісна модель розвитку; 7) модель компетенцій для електронного урядування. Звернута увагу, що кожна із моделей професійної компетентності публічних службовців наділена особливостями і може бути адаптована відповідно до потреб відповідного державного органу, установи, організації, органу місцевого самоврядування.

Вказано, що дослідження моделі компетентностей для електронного урядування проводиться різними організаціями, університетами, науковцями різних країн, експертами в галузі інформаційних технологій та державного управління, охоплюючи різні аспекти, такі як навички, необхідні для впровадження е-урядових сервісів, а також аналіз ефективності цих програм. Водночас, створюючи ефективну модель компетенцій для е-урядування в Україні, важливо врахувати специфіку держави та потреби громадян, щоб забезпечити діяльність публічних службовців на сучасному рівні.

Для вироблення моделей компетенцій публічних службовців важливо врахувати: 1) Звіти ООН з питань електронного урядування (містять аналіз сучасних практик та рекомендують моделі компетенцій); 2) публікації ЄС (зокрема, документи, що стосуються розвитку цифрових навичок у державному секторі); 3) дослідження в академічних журналах (зокрема, в «Government Information Quarterly», в яких наведено аналіз компетенцій в е-урядуванні); 4) дослідження університетів та дослідницьких інститутів (зокрема, тих, що спеціалізуються на публічному управлінні); 5) звіти Світового банку (вивчають впровадження електронного урядування в різних країнах та відповідні компетенції); 6) національні програми розвитку (програми різних країн світу, які містять огляди моделей компетенцій). Обґрунтовано, що для публічних службовців моделі професійної компетентності можуть бути допоміжним інструментом у визначенні ключових компетентностей публічних службовців, які їм потрібно розвивати для ефективного виконання своїх обов'язків.

Розділ 5 «Перспективні напрями вдосконалення адміністративно-правового забезпечення професійної компетентності публічних службовців в Україні» складається з трьох підрозділів.

У підрозділі 5.1 *«Зарубіжний досвід забезпечення професійної компетентності публічних службовців та можливості його імплементації в Україні»* досліджено зарубіжний досвід забезпечення професійної компетентності публічних службовців та можливості його імплементації в Україні.

Відзначено, що на професійну компетентність публічних службовців, окрім соціально-економічних та політичних чинників, впливатимуть міжнародні стандарти та рекомендації. Визначено шляхи вдосконалення професійної компетентності публічних службовців з урахуванням міжнародного досвіду. Окрему увагу зосереджено на впливі міжнародних стандартів на розвиток професійної компетентності в контексті євроінтеграції.

Проаналізовано досвід проведення навчання та атестації публічних службовців у країнах Європи (зокрема, Чеській Республіці, Литовській Республіці, Грецькій Республіці, Республіці Австрія, Французькій Республіці, Італійській Республіці, Данії, Фінляндській Республіці, Республіці Болгарія, Естонській Республіці та ін.). Обґрунтовано можливість перейняття досвіду Естонії для України щодо встановлення критеріїв оцінки під час проведення атестації державних службовців та варіанти рішень атестаційних комісій залежно від оцінок (особливо що стосується пропозицій комісії у разі оцінки «бездоганно»). Спираючись на досвід Сполучених Штатів Америки, запропоновано українському уряду створити міжвідомчу комісію з питань можливого застосування штучного інтелекту в публічному управлінському процесі.

Здійснено порівняння національних моделей професійної компетентності публічних службовців в адміністративному праві з міжнародною практикою, а також національної системи підготовки та оцінки професійної компетентності публічних службовців з міжнародними стандартами та практиками країн Європи. Здійснений аналіз досвіду реформ у сфері публічного управління в

інших країнах (наприклад, Республіці Польща, Литовській Республіці, Словацькій Республіці) з метою виявлення успішних практик.

Визначено та здійснено оцінку перешкоджаючих та негативних факторів для формування в Україні ефективних та уніфікованих стандартів професійної компетентності публічних службовців. Надано пропозиції щодо покращення навчальних програм у професійній підготовці публічних службовців. З'ясовано, що серед європейських країн, які активно запроваджують та використовують інноваційні технології у публічному управлінні, варто передусім відзначити Французьку Республіку, Федеративну Республіку Німеччина, Королівство Швеція, Данію, Нідерланди. Вказано на потребі прийняття інноваційних рішень для підвищення рівня професійної компетентності в державному управлінні. Визначено особливості впровадження положень нормативних актів міжнародного характеру (договорів, конвенцій, рекомендацій, стандартів тощо) у сфері забезпечення професійної компетентності публічних службовців на національний рівень. Водночас у перейнятті досвіду слід враховувати національні традиції, особливості менталітету та законодавче підґрунтя.

У підрозділі 5.2 «Розвиток механізмів та принципів оцінки професійної компетентності публічних службовців» досліджено перспективні напрями розвитку механізмів та принципів оцінки професійної компетентності публічних службовців.

Обґрунтовано, що розвиток механізмів професійної компетентності публічних службовців полягає в постійному навчанні, підвищенні кваліфікації та розвитку необхідних навичок публічного службовця задля ефективного виконання професійних обов'язків. Відзначено важливість встановлення чітких критеріїв оцінювання професійних здібностей та досягнень публічних службовців для постійного вдосконалення їхньої професійної компетентності.

Виокремлено систему принципів оцінки професійної компетентності публічних службовців, до яких запропоновано віднести: 1) принцип справедливості; 2) принцип рівності; 3) принцип прозорості; 4) принцип об'єктивності; 5) принцип стимулювання; 6) принцип заохочення (мотивації) тощо. Досліджено якісно-змістові характеристики заохочення (мотивації) та стимулювання у професійній компетентності публічних службовців.

Обґрунтована необхідність підписання міжнародних угод між державами та впровадження програм щодо обміну досвідом між публічними службовцями, особливо це актуально щодо країн ЄС. Запропоновані шляхи вдосконалення навчальних програм для публічних службовців. Окремо звернута увага на застосування інноваційних підходів та на взаємодії з громадськістю у напрямі підвищення професійної компетентності публічних службовців, долучення її до оцінювання результатів. Відзначено позитивні приклади синергічної взаємодії держави та громадськості щодо спільної реалізації грантових програм, спрямованих на підвищення професійної компетентності публічних службовців.

У підрозділі 5.3 «Відповідальність публічних службовців за недотримання вимог професійної компетентності» досліджено інститут відповідальності публічних службовців за недотримання вимог професійної компетентності.

Визначено, що відповідальність публічних службовців за недотримання вимог професійної компетентності – це юридична відповідальність за порушення, пов'язані із недотриманням законодавства щодо професійної компетентності публічних службовців, до якої може бути притягнуто публічного службовця. Охарактеризовано основні види юридичної відповідальності, пов'язані із недотриманням вимог професійної компетентності публічного службовця.

Запропоновано введення обов'язкової періодичної перевірки психологічного стану публічних службовців на предмет відношення до служби, морально-психологічного стану на роботі, взаємин із керівництвом та колегами, організацію психологічних тренінгів.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукової проблеми.

За результатами дисертаційної роботи сформульовано такі основні висновки:

1. Здійснено дослідження стану та розвитку наукової думки за темою дисертації, в результаті чого встановлено відсутність комплексних робіт, присвячених безпосередньо проблематиці професійної компетентності публічних службовців, які б повною мірою враховували аналіз сучасних викликів та загроз, положення адміністративно-правової доктрини, положення чинного законодавства та правозастосування.

Окреслено загальногалузеві термінологічні аспекти дослідження. Наведено огляд досліджень проблематики професійної компетентності публічних службовців, її інституційного забезпечення та супроводження, виділено групи наукових робіт за предметно-тематичним критерієм, серед яких: а) ті, що висвітлюють сутність та зміст поняття «професійна компетентність»; б) ті, що висвітлюють інституційне забезпечення професійної компетентності публічних службовців; в) ті, що висвітлюють адміністративно-правові аспекти формування професійної компетентності публічних службовців; г) ті, що висвітлюють видову характеристику професійної компетентності публічних службовців; ґ) ті, що висвітлюють перспективні напрями вдосконалення адміністративно-правового забезпечення професійної компетентності публічних службовців; д) ті, що висвітлюють міжнародний досвід та впровадження передових практик розвитку професійної компетентності публічних службовців.

Доведено, що здебільшого наявні дослідження стосуються аналізу правової категорії професійної компетентності державних службовців, характеристики її структурних елементів, виокремлення проблемних питань та вироблення пропозицій для їх вирішення.

2. Обґрунтовано, що компетентність є одним із ключових складників у професійній діяльності державних службовців, що впливає в кінцевому підсумку на результати та показники роботи. Виокремлено загальні сутнісно-змістові ознаки правової категорії «компетентність», до яких віднесено: 1) динамічність; 2) цілісність; 3) інтегровану здатність особи, яка проявляється через практичну

реалізацію та ступінь готовності застосування; 4) поєднання знань, умінь, навичок, ставлення, способів мислення, поглядів, морально-етичних цінностей, особистих професійних, світоглядних і громадянських якостей, постійного самовдосконалення; 5) здатність до успішної соціалізації; 6) провадження успішної професійної та подальшої навчальної діяльності; 7) є результатом навчання; 8) є інтегральним показником якості підготовки; 9) характеризує ефективність дій людини. Вказано, що компоненти професійної компетентності слугують підґрунтям для ефективного виконання обов'язків публічних службовців.

Охарактеризовано роль професійної компетентності у системі публічного управління крізь призму таких детермінант, як: підвищення ефективності управління, довіри від громадян, іміджу публічних органів, задоволеності громадян, здатності адаптуватися до швидко змінюваного середовища, впроваджувати інноваційні підходи та ефективно реагувати на нові виклики, забезпечення законності, покращення етики, розвиток стратегічного мислення: впровадження інновацій, командна робота та співпраця, безперервний професійний розвиток, конкурентне місце держави на міжнародній арені, імплементація до ЄС та ін.

Запропоновано до чинників, які впливають на стан забезпечення професійної компетентності державних службовців, віднести: постійні реорганізаційні процеси та реформи в публічній сфері; множинність нормативно-правових актів, якими, як правило, встановлено різні підходи до регулювання однакових питань; процес євроінтеграції; воєнний стан; виклики та загрози та, як наслідок, необхідність до їх адаптації; розвиток технологій; витіснення робочої сили з огляду на впровадження штучного інтелекту тощо.

3. Запропоновано градацію нормативно-правових актів, що стосуються професійної компетентності публічних службовців за різними критеріями. Зокрема, залежно від спрямування предмета правового регулювання виокремлено нормативно-правові акти професійної компетентності публічних службовців: 1) предметом яких є правове впорядкування змісту і порядку, процедур професійної компетентності державних службовців; 2) предметом яких є правове впорядкування змісту і порядку, процедур професійної компетентності посадових осіб в органах місцевого самоврядування; 3) предметом яких є нормативне впорядкування суб'єктно-інституційного складу суспільних відносин у сфері забезпечення професійної компетентності публічних службовців; 4) предметом яких є правове впорядкування юрисдикційних процедур, які застосовуються у забезпеченні професійної компетентності публічних службовців.

4. Зазначено, що потреба публічних службовців у базових знаннях, навичках та інших елементах професійної компетентності пояснюється необхідністю досягнення ключових цілей, серед яких: 1) ефективність виконання обов'язків, завдань, повноважень (знання та навички дозволяють публічним службовцям належним чином виконувати свої функції, забезпечуючи якісне надання послуг громадянам); 2) прийняття рішень (розуміння певних проблем, законодавства, економічних і соціальних аспектів сприяє прийняттю публічними службовцями

законних, обґрунтованих та відповідальних рішень, особливо це стосується керівних посад або посад, які передбачають прийняття управлінських рішень); 3) взаємодія з громадськістю (соціальні навички та компетенції сприяють ефективній комунікації з громадянами, розумінню їхніх потреб та вирішенню питань); 4) управління ресурсами (уміння, які дозволяють публічним службовцям максимально ефективно планувати та організовувати роботу); 5) адаптація до змін (вміння адаптуватись є надзвичайно важливими, оскільки державне управління та суспільства постійно змінюються, особливо під час дії воєнного стану); 6) покращення якості послуг (знання, навички та інші елементи професійної компетентності дозволяють впроваджувати інновації в роботу, що своєю чергою підвищує якість і доступність послуг); 7) забезпечення стандартів етики та доброчесності (знання етичних норм і стандартів та їх дотримання сприяють підтримці довіри громадськості до держави та її органів); 8) особистісний і професійний розвиток (постійне вдосконалення своїх знань і навичок сприяє кар'єрному росту та підвищує загальну професійну успішність публічних службовців).

Акцентовано увагу, що наповненість структури професійної компетентності елементами формує основу для успішної діяльності публічних службовців та сприяє розвитку державного управління загалом. Чим більше таких елементів у професійній компетентності публічного службовця, тим краща здатність у службовця розвиватись, навчатись, виконувати ефективніше завдання. Обґрунтовано, що структура професійної компетентності публічного службовця є критерієм визначення рівня його професіоналізму.

5. Визначено, що інституційно-організаційне забезпечення професійної компетентності публічних службовців являє собою спосіб організації і здійснення діяльності уповноважених суб'єктів щодо забезпечення організаційних, правових, нормативних, технічних та інших умов для забезпечення професійної компетентності публічних службовців, оцінювання та інших заходів, спрямованих на підвищення рівня професіоналізму та ефективності у публічному адмініструванні.

6. Відзначено, що окремі повноваження Національного агентства України з питань державної служби стосуються одночасно як сфери державної служби, так і служби в органах місцевого самоврядування, тобто поширюються на публічну службу (зокрема, в частині забезпечення НАДС нормативно-правового регулювання у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування; в частині оприлюднення на офіційному вебсайті НАДС узагальнених роз'яснень з питань застосування законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування» та інших нормативно-правових актів у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування).

Звернуто увагу, що одним із повноважень НАДС передбачено проведення в установленому порядку службових розслідувань з питань дотримання державними службовцями вимог Закону України «Про державну службу». Однак це повноваження не визначено у Положенні про Національне агентство України з питань державної служби та не уточнено порядок, підстави та умови

проведення службових розслідувань НАДС стосовно державних службовців на предмет дотримання ними вимог Закону України «Про державну службу».

Охарактеризовано роль НАДС як суб'єкта зі спеціальним статусом на забезпечення професійної компетентності публічних службовців крізь призму повноважень, що пов'язані із професійною компетентністю публічних службовців.

Запропоновано з огляду на широке коло повноважень провести їх градацію, виокремивши дві групи: 1) повноваження НАДС, що опосередковано стосуються забезпечення професійної компетентності публічних службовців, які своєю чергою діляться на: а) ті, що стосуються формування та реалізації державної політики у сфері державної служби; б) ті, що стосуються нормативної діяльності; 2) повноваження НАДС, що безпосередньо стосуються забезпечення професійної компетентності публічних службовців, які своєю чергою діляться на: а) ті, що стосуються питань навчання; б) ті, що стосуються питань просування по службі; в) ті, що стосуються питань методичної допомоги; г) ті, що стосуються ІТ-технологій; ґ) ті, що стосуються оцінювання професійних компетентностей); д) ті, що стосуються розробки типових вимог, пов'язаних із професійною компетентністю); е) інші.

7. Обґрунтовано, що категорія «інші суб'єкти, які можуть сприяти забезпеченню професійної компетентності публічних службовців» включає організації, органи, установи, фахівців, спеціалістів та інших осіб, якими можуть вживатись заходи, покликані забезпечити професійну компетентність публічних службовців. Водночас, на відміну від суб'єктів забезпечення професійної компетентності публічних службовців загальної та спеціальної компетенції, категорія «інші суб'єкти, які можуть сприяти забезпеченню професійної компетентності публічних службовців» характеризується такими специфічними рисами, до яких віднесемо: 1) необов'язковий характер (полягає у тому, що для публічних службовців послуги, які можуть надаватись суб'єктами цієї категорії, не є обов'язкові); 2) можливість надання послуг як на комерційних засадах (послуги публічним службовцям надаються на платній основі, до прикладу це може бути мобільний додаток для проходження тестів) або некомерційних (якщо йдеться про тренінги чи курси, які можуть проводити громадські організації); 3) відсутність повноважень щодо притягнення до відповідальності за будь-які порушення (йдеться про те, що такі суб'єкти не можуть притягувати до відповідальності публічних службовців за невідвідування навчання або невиконання завдання); 4) здійснення діяльності у межах самоосвіти публічних службовців); 5) інституційна незалежність та самостійність; 6) нормативне регулювання діяльності або на рівні статуту (якщо йдеться про юридичних осіб).

8. Зазначено, що система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців включає у себе: 1) базову підготовку: а) здобуття вищої освіти за спеціальностями, що відповідають посадам державної служби; б) проходження стажування на державній службі; 2) перепідготовку: а) здобуття другої вищої освіти за іншими спеціальностями, необхідними для виконання нових функціональних обов'язків; б) проходження спеціальних навчальних програм перепідготовки; 3) підвищення кваліфікації:

а) участь у тематичних семінарах, тренінгах, майстер-класах; б) проходження курсів підвищення кваліфікації в закладах освіти; в) самоосвіту, вивчення нормативно-правових актів, професійної літератури.

9. Звернуто увагу, що на нормативному рівні визначено умову, за дотримання якої має бути здійснена доплата за науковий ступінь та надбавка за почесне звання, до якої віднесено збігання діяльності працівника за профілем з науковим ступенем або почесним званням. Втім будь-яких критеріїв щодо визначення відповідності законодавцем не уточнено. Зазначена норма на практиці стає причиною відмови у виплаті за науковий ступінь, породжує юридичну невизначеність. З огляду на що запропоновано внесення відповідних змін до чинного законодавства. Обґрунтовано, що науковий ступінь може слугувати допоміжним компонентом професійної компетентності публічного службовця.

10. Запропоновано класифікувати професійну компетентність публічних службовців, розділивши їх на типи, види, моделі. Зазначено, що типологічний поділ професійної компетентності публічних службовців полягає у виокремленні: 1) базових типів професійної компетентності публічних службовців (зокрема, загальнокультурної, етичної, комунікативної, мовної, антикорупційної, інформаційно-технологічної та ін.); 2) спеціальних (фахових) типів компетентності публічного службовця (зокрема, ІТ-компетенції, правової, мовної, медіаційної та ін.).

11. Визначено, що спеціальний (фаховий) тип компетентності публічного службовця, на відміну від базового, передбачає необхідність наявності у публічного службовця, окрім базових, ще й глибоких та спеціальних (фахових) знань, умінь та практичних навичок у конкретній сфері професійної діяльності, необхідних для зайняття ним конкретної посади та/або для просування по службі.

12. Зазначено, що залежно від фахової спеціалізації, функціональних обов'язків слід розглядати такі спеціальні різновиди професійної компетентності публічного службовця, як: правова, інформаційно-аналітична, етична, антикорупційна, мобілізаційна, організаційно-діловодна, медійна, матеріально-технічного забезпечення, компетентність у сфері телекомунікаційних та інформаційно-телекомунікаційних систем, економічна, бухгалтерська, аудиторська тощо.

Вказано, що інформаційно-аналітична компетентність публічних службовців – це спеціальний вид професійної компетентності публічних службовців, які обіймають відповідну посаду або виконують функції, пов'язані зі здатністю застосування фахових знань, навичок, умінь збирати, обробляти, аналізувати інформацію, використовувати інформаційно-комунікаційні технології.

13. Охарактеризовано різновиди моделей професійної компетентності публічних службовців. Відзначено, що окремі із них мають багатокomпонентну внутрішню структуру. Наприклад, модель компетенцій для електронного урядування (е-урядування) публічних службовців, яка сформована із набору навичок та знань, необхідних для ефективного використання цифрових технологій в управлінні, може включати такі основні компоненти, як: 1) технічні

навички (зокрема, знання основ програмування, роботи з базами даних, розуміння сучасних технологій типу блокчейн і штучний інтелект); 2) аналітичні здібності (уміння аналізувати великі обсяги даних для прийняття інформованих рішень та оцінки ефективності політик); 3) управлінські компетенції (зокрема, навички проєктного управління та знання принципів ESG (екологічні, соціальні та управлінські) для реалізації е-урядових проєктів; 4) комунікаційні навички (здатність ефективно спілкуватися з громадянами та співробітниками, врахування їхніх потреб і забезпечення зворотного зв'язку); 5) юридичні знання (розуміння законодавчих актів і нормативних документів, що стосуються електронного урядування); 6) інноваційні спроможності (уміння впроваджувати нові технології та рішення для покращення послуг та процесів).

Обґрунтовано, що визначення і впровадження моделей професійної компетентності є важливим кроком для підвищення ефективності публічних службовців і покращення якості державних послуг.

14. Вказано на необхідність застосування єдиного уніфікованого нормативного та інституційного підходу до визначення професійної компетентності публічних службовців, процедур, які застосовуються в процесі забезпечення з огляду на важливість досягнення високої якості та професіоналізму у діяльності публічної служби. Доведено потребу у розширенні повноважень НАДС на всі категорії публічних службовців та його перейменування на Національне агентство з питань публічної служби або створення єдиного спеціалізованого органу, який буде відповідати на центральному рівні за забезпечення професійної компетентності всіх категорій публічних службовців. Запропонований підхід дозволить максимально урівняти умови забезпечення професійної компетентності всіх категорій публічних службовців, які не мають особливих відмінностей один від одного.

15. Обґрунтовано потребу у використанні сучасних технологій у навчанні, підвищенні кваліфікації та розвитку необхідних навичок публічного службовця (зокрема, розробка мобільних додатків, навчальних програм у вигляді інтерактивних ігор, кінофільмів, мультфільмів, практичного відпрацювання в умовах відтворення максимально наближених до реальних умов). Вказано на важливість проведення на постійній основі опитувань та інтерв'ю серед публічних службовців для з'ясування їхніх реальних потреб, пов'язаних із підвищенням рівня професійної компетентності.

16. Проведено моніторинг відомостей Єдиного державного реєстру судових рішень, за результатами чого виявлено судові справи, предмет розгляду яких стосувався окремих компетентнісних питань, пов'язаних із професійною діяльністю публічних службовців. Наголошено, що притягнення до відповідальності публічних службовців за недотримання вимог професійної компетентності мають також вплив на честь, гідність та ділову репутацію публічного службовця. В окремих випадках публічні службовці, вважаючи, що їх притягнуто до відповідальності необґрунтовано, звертаються до суду за захистом своїх прав та просять відшкодування матеріальної шкоди.

17. Запропоновано шляхи удосконалення законодавства в частині забезпечення професійної компетентності публічних службовців:

- розробити Рекомендації для органів державної влади та органів місцевого самоврядування щодо підвищення ефективності управління у сфері професійної компетентності;

- розробити типові форми опитувальних анкет для проведення обов’язкового щорічного опитування публічних службовців з питань, що стосуються забезпечення професійної компетентності, визначивши уніфіковану методологію проведення емпіричних досліджень;

- сформулювати загальні критерії оцінки професійної компетентності публічних службовців;

- розширити нормативне визначення терміна «професійна компетентність», виклавши пункт 5 частини першої статті 2 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII в такій редакції: « – як інтегровану та набуту за результатами навчання або на підставі базових компетентностей здатність особи застосовувати в межах визначених за посадою або делегованих повноважень: способи мислення; спеціальні знання, уміння та навички; виявляти ділові, особисті професійні, громадські якості; морально-етичні цінності задля належного виконання встановлених завдань і обов’язків, навчання, професійного та особистісного розвитку, а також постійного самовдосконалення»;

- внести зміни до Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII, передбачивши обов’язковим елементом заробітної плати державного службовця доплату за науковий ступінь у вигляді щомісячної доплати за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук з відповідної спеціальності у розмірі відповідно 15 і 20 відсотків посадового окладу. Привести всі інші акти законодавства у відповідність до запропонованих змін;

- профспілковим органам внести зміни до колективних договорів, передбачивши можливість встановлювати публічним службовцям доплати за науковий ступінь та інші заохочення, які здатні стимулювати публічних службовців підвищувати рівень професійної компетентності;

- затвердити Єдині загальні стандарти професійної компетентності публічних службовців;

- розширити повноваження Національного агентства України з питань державної служби щодо перевірок державних органів та органів місцевого самоврядування із можливістю притягнення до відповідальності за невиконання законних вимог агентства.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії, підручники та навчальні посібники:

1. Корнута Л.М. Адміністративно-правові аспекти професійної компетентності публічних службовців: питання теорії та практики : монографія. Одеса : Видавництво «Юридика», 2024. 420 с.

2. Корнута Л.М. Особливості професійної діяльності службовців органів місцевого самоврядування у період дії режиму воєнного стану. *Адміністративне право та адміністративний процес України в умовах воєнного стану* : колективна монографія / за заг. ред. В. Фелика, В. Курила. Київ : «Видавництво Людмила», 2023. Розділ. 2. С. 455–467.

3. Корнута Л.М. Норми адміністративного права. Адміністративні правовідносини. *Загальне адміністративне право України* : підручник / за заг. ред. : акад. С. Ківалова і проф. Л. Білої-Тіунової ; Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс, 2023. Глава 4, 5. Розділ 1. С. 72–109.

4. Корнута Л.М., Слободянюк М.А. Зарубіжний досвід публічного управління у сфері судової діяльності : навчально-методичний посібник (для здобувачів вищої освіти денної та заочної форми навчання. Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс, 2023. 61 с.

5. Корнута Л.М. Правове регулювання та практичні особливості професійної діяльності службовців міграційних органів в умовах цифровізації. *Адміністративістика в умовах цифровізації: теорія, правове регулювання, практика* : монографія / С.В. Ківалов та ін. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 556–595.

6. Корнута Л.М. Правовий статус службовця в органі місцевого самоврядування. *Адміністративне право України. Повний курс* : підручник / за ред. В. Галуцька, О. Правоторової. Видання четверте. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2021. С. 403–427.

7. Фролова Є.І., Корнута Л.М. Адміністративний менеджмент : навчально-методичний посібник (для здобувачів вищої освіти денної та заочної форми навчання). Одеса : Національний університет «Одеська юридична академія» ; кафедра адміністративного і фінансового права, 2021. 82 с.

8. Kornuta L.M. Public administration in the field of provision of administrative services to foreigners and stateless persons. *Public administration under modern conditions : concept, features, challenges (Section 3. Contributing and interfering public administration : problems of the content and form)* : Collective monograph. Riga : Publishing House “Baltija Publishing”, 2020. P. 176–193.

9. Корнута Л.М. Правовий статус службовця в органі місцевого самоврядування. *Адміністративне право України. Повний курс* : підручник / за ред. В. Галуцька, О. Правоторової. Видання третє. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. Розділ. 3. С. 384–404.

Наукові статті:

10. Корнута Л.М. Компетентність в діяльності державних службовців: понятійно-видова характеристика. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2024. № 1. С. 131–136.

11. Корнута Л.М. Науковий ступінь як елемент професійної компетенції державного службовця. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 2. С. 732–734.

12. Корнута Л.М. Роль інституту громадського суспільства у формуванні професійної компетенції державного службовця. *Право і суспільство*. 2024. № 1. Т. 2. С. 482–487.
13. Корнута Л.М. Механізм реалізації права працівника на провадження наукової та творчої діяльності під час проходження державної служби. *Правові новели*. 2024. № 22. Т. 2. С. 200–205.
14. Корнута Л.М. Професійна компетентність державних службовців: понятійно-структурна характеристика. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 3. С. 681–683.
15. Корнута Л.М. Комунікативна компетентність в діяльності державних службовців. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 4. С. 755–757.
16. Корнута Л.М. Мовна компетентність в діяльності державних службовців: понятійно-функціональна характеристика. *Право і суспільство*. 2024. № 2. С. 343–350.
17. Корнута Л.М. Поняття «службовець» в публічній та державній службі: категоріально-порівняльна характеристика. *Право та державне управління*. 2024. № 1. С. 349–356.
18. Корнута Л.М. Статусна характеристика Національного агентства України з питань державної служби. *Правові новели*. 2024. № 23. С. 267–275.
19. Корнута Л.М. Національне агентство України з питань державної служби як суб'єкт забезпечення професійної компетентності публічних службовців. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 5. С. 670–673.
20. Корнута Л.М. Щодо питання впровадження медіації в публічній службі. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2023. № 4. С. 69–75.
21. Корнута Л.М. Психологічний портрет публічного службовця: особливості впровадження. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2023. № 3. С. 99–102.
22. Kibik O., Kotlubai V., Slobodianiuk M., Kornuta L., Kornilova O., Prymachenko I. Management of Changes in the Process of Safe Development of Economic Agents. *Economic Affairs*. 2022. Vol. 67. № 04s. P. 803–813.
23. Корнута Л.М. Окремі питання провадження державної служби в умовах воєнного стану. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. № 2. С. 64–69.
24. Matvieiev P., Klepikova O., Kornuta L., Abbaszade M., Kuznetsov S. Public and private economic and legal interests in the field of international transport in the latest edition of Incoterms. *Amazonia Investiga*. 2021. Vol. 10. Is. 46. P. 217–224.
25. Корнута Л.М., Неугодніков А.О. Окремі аспекти професійної підготовки публічних службовців: зарубіжний досвід Великобританії та США. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2021. № 5. С. 113–118.
26. Корнута Л.М. Інновації в публічному управлінні: зарубіжний досвід та перспективи розвитку в Україні. *Наукові перспективи*. 2021. № 1(7). С. 155–163.
27. Корнута Л.М. Актуальні питання розвитку професійної компетентності державного службовця: зарубіжні практики та шляхи удосконалення в Україні. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2021. № 21. С. 88–93.

28. Корнута Л.М. Роль та значення психологічних тренінгів у ході формування професійних навиків у працівників міграційних органів. *Juris Europensis Scientia*. 2021. № 1. С. 71–76.

29. Drobush I., Kornuta L., Shmyndruk O., Kurhanska O., Polishchuk T. Public and Private Interests in the Sphere of Administration of Vaccination in a Pandemic. *Cuestiones Políticas*. 2021. Vol. 39. № 68. P. 476–490.

30. Kornuta L., Goloyadova T., Zavhorodnia Y., Reva Y. Anti-Corruption Declaration as a Measure of Control for the Activities of Public Authorities. *Journal of Environmental Treatment Techniques*. 2020. Vol. 8. Is. 4. P. 1504–1509.

31. Корнута Л.М. Форми та засоби дистанційного навчання державних службовців в сучасних умовах розвитку. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. № 1. С. 187–193.

32. Корнута Л.М. Щодо питання реалізації правонаступництва в державній службі. *Правові новели*. 2020. № 11. С. 188–195.

33. Bilous-Osin T., Strelnykov A., Kornuta L., Lavrenova O. The right of internally displaced persons to local government: Ukraine's experience and international practice. *Turismo: Estudos & Práticas (UERN)*. 2020. № 4. P. 1–15.

34. Корнута Л.М. Праксеологічний підхід як основа ефективного забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 3-2. С. 68–71.

35. Mahnovskiy I., Krusyan A., Kornuta L., Shkarpytska V. Civic institution influence on formation of public service principles in Ukraine. *EurAsian Journal of BioSciences (Eurasia J Biosci)*. Vol. 13. FEPR, 2019. P. 2417–2423.

36. Корнута Л.М. Професійна компетентність державного службовця: проблематика удосконалення та розвитку. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. № 4. Ч. 2. С. 79–84.

37. Корнута Л.М. Принцип лояльності в державній службі: теоретико-правова характеристика та перспективи розвитку. *Право і суспільство*. 2019. № 1. Ч. 1. С. 91–96.

38. Корнута Л.М. Компетенція та компетентність державного службовця: проблеми співвідношення у контексті реформ державної служби. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 5. С. 79–82.

39. Корнута Л.М. Розвиток самоосвіти державного службовця як окремого виду підвищення рівня професійної компетентності. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2018. Вип. 5. С. 62–64.

40. Корнута Л.М. Європейський досвід підготовки державних службовців для України: концепції та форми. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2017. № 6/2. С. 81–86.

41. Корнута Л.М. Принцип політичної неупередженості в системі принципів державної служби. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. № 5. С. 68–71.

42. Корнута Л.М. Питання реформування підготовки державних службовців України із урахуванням зарубіжного досвіду. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2015. № 3. С. 64–75.

Тези доповідей і наукових повідомлень:

43. Корнута Л.М. Штучний інтелект у публічному управлінні: перспективи впровадження. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 19 травня 2023 р. Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. Т. 2. С. 37–39.

44. Корнута Л.М. Створення психологічної безпеки в команді: роль лідера. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 19 травня 2023 р. Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 252–254.

45. Kornuta L.M. Psychological qualities of modern leadership as an instrument for success in public service. *Приватне і публічне право в умовах війни: проблеми теорії та практики* : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 24 листопада 2023 р. Одеса : Юридична література, 2023. С. 247–249.

46. Kornuta L.M. Characteristics of motivation of public servants regarding professional development and education psychological aspect. *Психологія життєвого простору особистості в сучасних умовах кризи, глобалізації та цифрової трансформації суспільного життя* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 14–15 вересня 2023 р. Одеса : Міжнародний гуманітарний університет, 2023. С. 149–152.

47. Корнута Л.М. Особливості сучасного дистанційного навчання майбутніх юристів : інноваційні методи та практичний підхід. *Інновації в забезпеченні якості викладання навчальних дисциплін адміністративно-правового блоку та здійснення галузевих фахових наукових досліджень у ЗВО в умовах воєнного стану* : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, м. Одеса, 21 липня – 25 серпня 2022 р. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 77–80.

48. Корнута Л.М. Сучасні особливості публічного менеджменту : показники та типи. *Корпоративний менеджмент у публічній сфері в умовах воєнного стану: інституційна парадигма* : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, м. Одеса, 6 червня – 17 липня 2022 р. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 55–58.

49. Корнута Л.М., Неугодніков А.О. Особливості заміщення вакантних посад в державних органах під час дії військового стану в Україні. *Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку* : матеріали ХХІІ Міжнародної науково-практичної конференції, м. Любляна, 7 липня 2022 р. Любляна, 2022. С. 243–247.

50. Корнута Л.М. Особливості формування психологічних якостей сучасного лідера в державній службі. *Особистість та суспільство в цифрову еру: психологічний вимір* : матеріали ІІІ Міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 24 червня 2022 р. Одеса : Національний університет «Одеська юридична академія», 2022. С. 118–122.

51. Корнута Л.М. Сучасна концепція електронного уряду: моделі взаємодії. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття (до 25-тиріччя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції / за заг. ред. С.В. Ківалова ; м. Одеса, 17 червня 2022 р. ; у 2 т. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 2. С. 54–56.

52. Корнута Л.М. Використання досвіду Великобританії з питань підготовки публічних службовців в сучасних умовах розвитку. *Правові засади організації та здійснення публічної влади* : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті Л.П. Юзькова, м. Хмельницький, 17 червня 2022 р. Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2022. С. 181–183.

53. Корнута Л.М. Проблематика необхідності визначення статусу суб'єкта публічного управління при реалізації права на звернення громадян в Україні. *Актуальні дослідження правової та історичної науки* : матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Тернопіль, 10 лютого 2021 р. Тернопіль, 2021. Вип. 29. С. 20–22.

54. Корнута Л.М. Досвід професійної підготовки публічних службовців Сполучених Штатів Америки. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 21 травня 2021 р. ; у 2 т. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2021. Т. 2. С. 42–45.

55. Корнута Л.М. Принципи європейського управління : загальна характеристика та перспективи розвитку в Україні. *Modern aspects of modernization of science in Ukraine : status problems, development trends* : матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. Є.О. Романенка, І.В. Жукової ; м. Київ ; м. Зальцбург, 07 березня 2021 р. Київ ; Зальцбург, Республіка Австрія : ФОП КАНДИБА Т.П., 2021. С. 115–119.

56. Корнута Л.М. Проблематика визначення етики державного службовця як складової професійної компетентності. *Сучасні тенденції розвитку законодавства України в контексті проведення державних реформ* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Чернівці, 04 березня 2021 р. Чернівці, 2021. С. 11–15.

57. Корнута Л.М. Удосконалення системи професійного розвитку державних службовців в умовах реалій нової моделі управлінської діяльності. *Правові засади організації та здійснення публічної влади* : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті Л.П. Юзькова, м. Хмельницький, 2–6 березня 2021 р. Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2021. С. 278–282.

58. Корнута Л.М. Психологічні прийоми мотивації до професійного розвитку державних службовців правоохоронних органів. *Інтеграційний розвиток особистості та суспільства: психологічний і соціологічний виміри* : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 12 червня 2020 р. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2020. С. 114–117.

59. Корнута Л.М. Окремі питання необхідності нормативного урегулювання адміністративної процедури та її значення для державної служби. *Адміністративно-правова доктрина і практика в умовах сучасних викликів* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції / ред. кол. Гриценко І.С., Мельник Р.С. та ін. ; м. Київ, 4–5 червня, 2020 р. Київ : Видавничий дім «Гельветика», 2020. С. 21–23.

60. Корнута Л.М. Основні напрямки патріотичного розвитку молодих державних службовців як чинник соціальної безпеки. *Ольвійський форум – 2020: стратегії країн Причорноморського регіону в геополітичному просторі* : XIV Міжнародна наукова конференція м. Миколаїв: програма та тези: II Міжнародна науково-практична конференція «Залучення патріотично активної молоді до розвитку громадянського суспільства як чинник соціальної безпеки України», м. Миколаїв, 4 червня 2020 р. Миколаїв : Видавництво Чорноморського національного університету імені Петра Могили, 2020. С. 149–151.

61. Корнута Л.М. Дистанційне навчання державних службовців: особливості реалізації. *Правове життя сучасної України* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції. м. Одеса, 15 травня 2020 р. ; у 3 т. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2020. Т. 2. С. 41–44.

62. Корнута Л.М. Психологічний аспект мотивації щодо підвищення рівня професійної освіти державних службовців сфери безпеки та оборони. *Соціально-психологічне забезпечення діяльності сил безпеки та оборони України* : тези доповідей всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Харків, 17 квітня 2020 р. Харків, 2020. С. 50–53.

63. Корнута Л.М. Підвищення кваліфікації в системі професійної освіти державного службовця: зарубіжний досвід та перспективи розвитку. *Проблеми розвитку адміністративного і фінансового права в умовах сучасних реформаційних процесів* : збірник наукових праць матеріалів Всеукраїнського «круглого столу», м. Київ, 01 листопада 2019 р. Київ : Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України, 2019. С. 98–102.

64. Корнута Л.М. Професійна компетентність державного службовця як складова забезпечення доброчесності у сфері публічно-владних відносин. *Актуальні проблеми адміністративно-правової науки (до 95-річчя з дня народження Р.С. Павловського)* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 26 вересня 2019 р. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2019. С. 152–154.

65. Корнута Л.М. Щодо питання удосконалення та розвитку правового захисту державного службовця. *Правове життя сучасної України* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 17 травня 2019 р. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2019. Т. 2. С. 60–62.

66. Корнута Л.М. Окремі питання удосконалення державної служби України в умовах євроінтеграційних процесів. *Legal practice in EU countries and Ukraine at the model stare* : international scientific and practical conference, м. Арад, Румунія, 25–26 січня 2019 р. Арад : Західний університет імені Василя Голдіса, 2019. С. 367–370.

67. Корнута Л.М. Особливості реалізації принципів сучасного врядування та принципів державної служби в умовах євроінтеграції. *Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах європейської інтеграції* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 18 травня 2018 р. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2018. Т. 2. С. 45–47.

68. Корнута Л.М. Щодо питання законодавчого закріплення принципу лояльності державного службовця. *Тенденції розвитку юридичної науки в інформаційному суспільстві* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 28 грудня 2018 р. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 124–126.

69. Корнута Л.М. Розвиток самоосвіти як виду підвищення рівня професійної компетентності державного службовця. *Концептуальні засади реформування адміністративного права та фінансового права України в сучасних умовах* : матеріали Всеукраїнського «Круглого столу», м. Київ, 02 листопада 2018 р. Київ : Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України, 2018. С. 102–105.

70. Корнута Л.М. Професійне навчання державного службовця: проблематика питання та перспективи розвитку. *Правове життя сучасної України* : матеріали міжнародної наукової конференції професорсько-викладацького складу, м. Одеса, 17 вересня 2018 р. Одеса : Фенікс, 2018. Т. 2. С. 245–248.

71. Корнута Л.М. Імідж державного службовця як складова правового статусу: питання фінансового забезпечення. *Вороновські читання (Співвідношення матеріального та процесуального в регулюванні фінансових відносин)* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Чернівці, 4–5 жовтня 2017 р. Харків : Асоціація фінансового права України, 2017. С. 86–89.

72. Корнута Л.М. Особливості реалізації професійної підготовки державних службовців в контексті євроінтеграційних процесів України. *Проблеми реалізації норм публічних галузей права в контексті реформування державної влади* : збірник наукових праць за матеріалами міжнародного круглого столу, присвяченого 20-річчю Національного університету «Одеська юридична академія» та 170-річчю Одеської школи права, м. Чернівці, 30 листопада 2017 р. Чернівці, 2018. С. 43–46.

73. Корнута Л.М. Щодо питання удосконалення законодавства про державну службу в частині дисциплінарної відповідальності. *Сучасні проблеми адміністративного права та процесу* : тези доповідей учасників всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Харків, 30 червня 2017 р. ; МВС України, Харківський національний університет внутрішніх справ, кафедра адміністративного права і процесу факультету № 3. Харків, 2017. С. 82–84.

74. Корнута Л.М. Окремі питання підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців: досвід Японії для України. *Традиції та новачі юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 19 травня 2017 р. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2017. Т. 2. С. 50–52.

75. Корнута Л.М. Особливості визначення адміністративно-правового статусу Комісії з питань вищого корпусу державної служби. *Юриспруденція в теорії і на практиці: питання вдосконалення правової грамотності* : матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, Класичний приватний університет, 24–25 лютого 2017 р. м. Запоріжжя, 2017. С. 81–85.

76. Корнута Л.М. Реформування професійного розвитку державного службовця в Україні з урахуванням досвіду Польської Республіки. *Proceedings of the international scientific conference “Development of legal regulation in East Europe: experience of Poland and Ukraine”*, м. Сандомир, Республіка Польща, 27–28 січня 2017 р. Сандомир, 2017. С. 118–120.

77. Корнута Л.М. Удосконалення правового статусу державного службовця в умовах реформування інституту державної служби. *Стан та перспективи розвитку адміністративного права України* : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 12 жовтня 2016 р. Одеса : Одеський державний університет внутрішніх справ, 2016. С. 38–39.

78. Корнута Л.М. Напрями вдосконалення юридичної освіти в Україні та етапи її входження в Європейський освітній простір: питання професійної освіти державних службовців. *Innovative educational technologies : European Union experience and its implementation to the training of lawyers* : scientific and pedagogical internship, which was organized by Danubius University for scientists of law schools of Ukrainian universities, Sládkovičovo, Slovak Republic, December 26–28, 2016. Sládkovičovo, 2016. P. 68–71.

79. Корнута Л.М. Обставини, що пом'якшують або обтяжують дисциплінарну відповідальність державного службовця : загальна характеристика та проблема реалізації. *Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах євроінтеграції* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції / відп. ред. М.В. Афанасьєва ; м. Одеса, 20 травня 2016 р. ; у 2 т. Одеса : Юридична література, 2016. Т. 2. С. 21–23.

АНОТАЦІЇ

Корнута Л.М. Професійна компетентність публічних службовців: адміністративно-правовий аспект. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук зі спеціальності 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. – Запорізький національний університет, Запоріжжя, 2024.

У дисертації здійснено комплексне дослідження адміністративно-правового аспекту професійної компетентності публічних службовців. Проаналізовано еволюцію наукових концепцій професійної компетентності публічних

службовців. Розглянуто «професійну компетентність публічних службовців» у двох підходах: 1) широкому – як складну багатогалузеву правову категорію, яка може включати правові, соціально-економічні, організаційні, культурні, етичні, антикорупційні, мовні, психологічні, медіаційні, фахові та інші структурні компоненти, обов’язкова наявність яких першочергово залежить від категорії займаної посади, вимог до посади, місця проходження публічної служби, нормативно-правового регулювання; 2) вузькому – як сукупність базових та спеціальних (фахових) навичок, умінь, особистих якостей та інших компонентів, які необхідні публічному службовцю для ефективного виконання ним службових обов’язків. Охарактеризовано нормативно-правове регулювання професійної компетентності публічних службовців. Проаналізовано структуру професійної компетентності публічних службовців. Визначено суб’єктів забезпечення професійної компетентності публічних службовців загальної та спеціальної компетенції, а також тих, що можуть сприяти забезпеченню професійної компетентності публічних службовців. Охарактеризовано систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців.

Досліджено порядок проведення атестації публічних службовців як механізм оцінки їхньої професійної компетентності. Визначено науковий ступінь як допоміжний елемент професійної компетентності публічного службовця. Охарактеризовано типи, види та моделі професійної компетентності публічних службовців. Проаналізовано зарубіжний досвід забезпечення професійної компетентності публічних службовців та можливості його імплементації в Україні. Розглянуто перспективні шляхи розвитку механізмів та принципів оцінки професійної компетентності публічних службовців. Охарактеризовано відповідальність публічних службовців за недотримання вимог професійної компетентності. Виявлено фактори впливу воєнного стану, процесів євроінтеграції та діджиталізації на стан забезпечення професійної компетентності публічних службовців в Україні. Запропоновано шляхи удосконалення законодавства у сфері забезпечення професійної компетентності публічних службовців.

Ключові слова: атестація, державне управління, забезпечення, інновації, інтелектуальна власність, лідерство, місцеве самоврядування, Національне агентство України з питань державної служби, організаційні зміни, підвищення кваліфікації, правове регулювання, принципи, професійна компетентність, публічний службовець, суб’єкти владних повноважень, управління змінами.

Kornuta L.M. Professional competence of public servants: administrative and legal aspect. – Manuscript.

Dissertation for obtaining the scientific degree of Doctor of Legal Sciences on the specialty 12.00.07 – administrative law and process; financial law; information law. – Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia, 2024.

In the dissertation, a comprehensive study of the administrative and legal aspect of the professional competence of public servants was carried out. The evolution of scientific concepts of professional competence of public servants is analyzed. “Professional competence of public servants” was considered in two

approaches: 1) broad – as a complex multi-branch legal category that may include legal, socio-economic, organizational, cultural, ethical, anti-corruption, language, psychological, mediation, professional, and other structural components, the mandatory presence of which primarily depends on the category of the position held, the requirements for the position, the place of public service, regulatory and legal regulation; 2) narrow – as a set of basic and special (professional) skills, abilities, personal qualities and other components that are necessary for a public servant to effectively perform his official duties. The regulatory and legal regulation of the professional competence of public servants is characterized. The structure of professional competence of public servants is analyzed. Subjects of ensuring the professional competence of public servants of general and special competences, as well as those that can contribute to ensuring the professional competence of public servants, have been identified. To characterize the system of training, retraining and advanced training of public servants.

The procedure for certification of public servants as a mechanism for assessing their professional competence has been studied. A scientific degree is defined as an auxiliary element of the professional competence of a public servant. The types, types and models of professional competence of public servants are characterized. The foreign experience of ensuring the professional competence of public servants and the possibility of its implementation in Ukraine are analyzed. Prospective ways of developing mechanisms and principles for assessing the professional competence of public servants are considered. The responsibility of public servants for non-compliance with the requirements of professional competence is characterized. The influence factors of martial law, European integration and digitalization processes on the state of ensuring the professional competence of public servants in Ukraine have been identified. Ways of improving the legislation in the field of ensuring the professional competence of public servants are proposed.

Key words: *advanced training, certification, change management, innovation, intellectual property, leadership, legal regulation, local self-government, National Agency of Ukraine on Civil Service, organisational change, principles, professional competence, provision, public administration, public authorities, public servant.*

Підписано до друку 02.11.2024. Формат 60х90/16. Папір офсетний.
Друк цифровий. Умовн. друк. арк. 1,9. Тираж 100 прим. Зам. № 1121.
Видавництво і друкарня – Видавництво «Юридика»
65101, Україна, м. Одеса, вул. Інглезі, 6/1
Телефони: +38 (095) 934-48-28, +38 (097) 723-06-08
E-mail: mailbox@juridica.od.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 7653 від 18.08.2022 р.