



CUESC

Одеський державний університет внутрішніх справ
Центр українсько-європейського наукового співробітництва

Всеукраїнське науково-педагогічне
підвищення кваліфікації

**РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНИХ
КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПУБЛІЧНИХ
СЛУЖБОВЦІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ
ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО НАЛЕЖАТЬ ДО СФЕРИ
ПУБЛІЧНОГО ТА ПРИВАТНОГО ПРАВА**

26 січня – 8 березня 2026 року

¹²⁵⁶
1996
LIHA-PRES

¹²³³

Львів – Торунь
Liha-Pres
2026

УДК [005.336.2-027.561]-057.34(062.552)

Р 64

Організаційний комітет:

Давиденко В'ячеслав Віталійович – ректор Одеського державного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент, полковник поліції;

Корнієнко Максим Вікторович – перший проректор Одеського державного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор, полковник поліції;

Денисова Аліна Володимирівна – завідувач кафедри адміністративно-правових дисциплін Одеського державного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор;

Баранов Сергій Олексійович – професор кафедри адміністративно-правових дисциплін Одеського державного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент;

Сірко Вікторія Сергіївна – доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін Одеського державного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент;

Коропатов Олег Миколайович – доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін Одеського державного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент.

Розвиток професійних компетентностей публічних службовців та працівників організацій, що належать до сфери публічного та приватного права : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, 26 січня – 8 березня 2026 року. – Львів – Торунь : Liha-Pres, 2026. 60 с.

ISBN 978-966-397-596-2

У збірнику представлено матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації «Розвиток професійних компетентностей публічних службовців та працівників організацій, що належать до сфери публічного та приватного права» (26 січня – 8 березня 2026 року).

УДК [005.336.2-027.561]-057.34(062.552)

© Одеський державний університет внутрішніх справ, 2026

© Центр українсько-європейського наукового співробітництва, 2026

ISBN 978-966-397-596-2

ЗМІСТ

Виховання сучасного офіцера у контексті воєнних викликів сьогодення	
Береза Р. П.	5
Відповідальність публічних службовців через призму розвитку професійних компетентностей: поняття, співвідношення, оцінка	
Білокінь Р. М.	7
Розвиток soft skills як необхідна умова професійної діяльності сучасного службовця	
Ваколюк Л. М.	14
Системний підхід до запобігання корупції в закладах вищої освіти	
Васечко Л. О.	16
Осягнення сутності та ества принципу верховенства права як важлива засада побудови та функціонування держави	
Джолос С. В.	19
Формування дефініції «професійна компетенція державного службовця» в законодавстві України: історико-правовий експурс	
Єфремова Н. В.	23
Алгоритмічна компетентність публічних службовців: правові та процедурні вимоги до використання систем штучного інтелекту в умовах цифрового врядування	
Костенко І. В.	28
Трансформація публічного управління в умовах кризових викликів	
Лашенко О. В.	32
Превентивність як ключовий фактор подолання корупції в освітній сфері	
Мельник О. П.	35
Інноваційні підходи до підвищення кваліфікації працівників публічного та приватного права	
Олійник О. М.	37
Роль юридичної освіти у формуванні професійних компетентностей працівників організацій публічного і приватного права	
Перунова О. М.	39
Розвиток професійних компетентностей публічних службовців в умовах воєнного стану	
Платонова Г. В.	41
Окремі аспекти професійної підготовки державних службовців	
Проць І. М.	44

12. Крестовська Н. М., Матвеева Л. Г. Теорія держави і права: Елементарний курс. Видання друге. Харків : Одиссей, 2008. 432 с.

ФОРМУВАННЯ ДЕФІНІЦІЇ «ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНЦІЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ» В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ ЕКСКУРС

Єфремова Н. В.

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри історії держави і права
Національний університет «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна*

11 грудня 2024 р. в Україні відбулась презентація Концепції та Аналітичної записки «Державна служба в Україні та напрями її реформування й розвитку». У матеріалах презентації було зазначено: «Інститут державної служби України потребує посилення спроможності для відповіді на сучасні виклики.

Захист інтересів української держави та її громадян, інтенсивна євроінтеграція, завдання відновлення країни вимагають проведення ефективного реформування державного апарату. Актуальний Моніторинговий звіт SIGMA щодо відповідності України принципам OECD/SIGMA у сфері «Державної служби та управління людськими ресурсами» свідчить про помітний регрес порівняно з попередніми роками. Це підтверджують і висновки Європейської комісії, представлені 30 жовтня 2024 року у Звіті щодо прогресу України в межах Пакету розширення Європейського Союзу 2024 року. Зокрема, в розділі «Реформа публічної адміністрації» (Кластер 1 «Основи процесу приєднання») вказано на виклики, які потребують термінового вирішення» [1].

Серед проблем, вказаних у звіт SIGMA було сказано і про брак кваліфікованих кадрів та низькій рівень професійної культури державних службовців України. Отже, реформування державної служби у контексті адаптації чинного законодавства до принципів та стандартів ЄС актуалізує потребу більш чіткого визначення пріоритетних шляхів професіоналізації державної служби у цілому та діяльності кожного державного службовця, зокрема. У цьому контексті, актуальним вбачається дослідження такого питання, як виникнення

дефініції «професійна компетенція державного службовця» та її закріплення на законодавчому рівні.

Для розуміння цього питання ми пропонуємо зробити короткий екскурс в історію державної служби України. Так, аналізуючи ще законодавство імперської доби кінця XVIII століття ми бачимо, що призначення на державну службу на українських теренах не вимагало тоді від кандидата особливих навичок. Критерії призначення були простими : «чоловік віри гідної, благонадійний дворянин, захисник імперії з незаплямованою репутацією». Зрушення в цьому питанні в Російській та Австро-Угорській імперіях сталися в часи запровадження там буржуазно-демократичних реформ, коли якісна освіта, практичний досвід, володіння іноземними мовами та інші аспекти стали стратегічно важливими для влади і суспільства. З метою реалізації цього завдання влада видала низку нормативно-правових актів та інструкцій, які детально прописували нові вимоги у сфері визначення професійної придатності кандидатів на посади державних службовців.

Цю систему буде вщент зруйновано більшовиками, а з 1919 року в Україні вже насаджували експериментальну модель. Так, будівництво «нового світу» за більшовицьким сценарієм було розпочато зі знищення класових ворогів, руйнування «рудиментарних» органів влади експлуататорів, з закриття університетів – «розсадників буржуазних думок» та розбудови комуністичного майбутнього, де для інституту держави місця взагалі не передбачалось. У 20-х роках XX століття експеримент «військового комунізму» провалився, але тоталітарна специфіка розбудови органів державної влади в радянській Україні лишилась. З другої половини 20-х років влада починає встановлювати чіткий контроль за кадровою політикою в СРСР та у перше прописує нові вимоги на рівні спеціальних інструкцій та розпоряджень. З часом, освіта, приналежність до комуністичної партії, трудовий стаж почали реально впливати на кадрову політику державної служби УРСР.

Реальні зміни у визначенні самого поняття та його значення стали можливими лише з 1990 року, коли Верховна Рада України, уперше почала працювати як повноцінний парламент. Після проголошення незалежності України з'явилась гостра потреба глибинного реформування застарілих принципів організації та діяльності державної служби в Україні. З цією метою, в 1993 році було видано перший Закон України «Про державну службу» де було закріплено нові вимоги щодо державного службовця, зокрема йшлося і про його професійну компетентність [2]. Так, наприклад, у статті 3 (про основні принципи державної служби) цього Закону зазначалось «Державна служба ґрунтується на таких основних принципах: ... професіоналізму,

компетентності, ініціативності, чесності, відданості справі; персональної відповідальності за виконання службових обов'язків і дисципліни;» [2].

Законом також передбачалась можливість для підвищення кваліфікації кандидатів на відповідні посади держслужбовців шляхом проходження стажування. Так, статтею 19 Закону передбачалось наступне: «З метою набуття практичного досвіду, перевірки професійного рівня і ділових якостей особа, яка претендує на посаду державного службовця, може проводити стажування у відповідному державному органі терміном до двох місяців із збереженням заробітної плати за основним місцем роботи» [2].

Акцентуючи увагу на професійній компетенції публічних службовців, законодавець наголошував на важливості її удосконалення. Так, у статті 29 (Навчання і підвищення кваліфікації державних службовців) прямо було прописано : «Державним службовцям створюються умови для навчання і підвищення кваліфікації у відповідних навчальних закладах (на факультетах) (1681-2004-п, 402-2005-п) та шляхом самоосвіти. Державні службовці підвищують свою кваліфікацію постійно, у тому числі через навчання у відповідних навчальних закладах, як правило, не рідше одного разу на п'ять років. Результати навчання і підвищення кваліфікації є однією з підстав для просування по службі» [2].

На початку 90-х років, для підвищення рівня кваліфікації державного службовця в незалежній Україні було організовано спеціалізований навчальний заклад – Національну академію державного управління При Президенті України, як державний вищий навчальний заклад з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців.

Подальший процес розвитку української держави ставив на порядок денний нові завдання. Так, у процесі подальшого реформування, у 2011 році було прийнято новий Закон України «Про державну службу», у якому поняття «професійна компетентність» набуває більш чіткої деталізації. Зокрема, у статті 16 (Вимоги до рівня професійної компетентності особи, яка претендує на зайняття посади державної служби) встановлювались мінімальні загальні вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня та досвіду роботи державного службовця [3].

У Законі 2011 року було закріплено нову дефініцію – «рівень професійної компетентності особи», а стосовно посади державної служби – «профіль професійної компетентності посади державної служби» [3]. Стосовно останнього, ми чітко бачмо це у підпункті 2, статті 16 Закону, де прямо зазначено «2. Вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної

служби групи І-1, а також спеціальні вимоги до досвіду роботи, вимоги до напряму підготовки (отриманої особою спеціальності) та інші вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби інших підгруп групи І, визначаються суб'єктом призначення на ці посади відповідно до затверджених ним профілів професійної компетентності посад, якщо інше не передбачено законом» [3].

Більш чітко дефініція «професійна компетентність державного службовця» була сформульована у Законі України «Про державну службу» 2015 р. [4]. Так, наприклад, у статті 2 цього Закону позначено наступне: «...професійна компетентність – здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку» [4, п. 5 ч. 1 ст. 2].

Отже, законодавець акцентує увагу на двох її складових: по-перше, це фактична наявність уже набутих знань, умінь та навичок, та, по-друге, необхідність особистісного розвитку державних службовців для підвищення їх кваліфікації. У статті 20 закону також було чітко визначено, що «...вимогами до осіб, які претендують на вступ на державну службу, є вимоги до їхньої професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних вимог» [4].

Надаючи визначення поняттю «компетентність» у спеціалізованій літературі ми можемо побачити різні точки зору. Так, наприклад, українська дослідниця Т. Лукіна вважає, що професійна компетентність державного службовця визначає міру відповідності його обізнаності (авторитетності) у питаннях державного управління та сформованості його навичок щодо здійснення нормативних вимог, встановлених до фахівців у сфері державної служби [5, с. 377]. Але під компетентністю може бути визначена і сукупність особистісних якостей особи, які дозволяють їй ефективно здійснювати професійну діяльність.

Зазначимо, що останнім часом, питанню загальних компетентностей державних службовців приділяється багато уваги і у міжнародному праві. Так, наприклад з 2000 року в Україні реалізується проект Європейської Комісії «Удосконалення освітніх структур у Європі» (TUNING Project), безпосередньо учасниками якого є заклади вищої освіти та представники сфери праці, зусилля яких спрямовані на формування професійних вимог у кожній сфері професійної діяльності [6].

Враховуючи значення завдання підвищення професійних компетенцій публічних службовців, у 2021 році законодавець визначив напрямки її удосконалення в Стратегії реформування державного управління України на 2022–2025 роки, де на першому місці позначив

важливість забезпечення доброчесності державних службовців шляхом розроблення і впровадження сучасних інструментів, які допомагають мінімізувати ризики, що пов'язані з неетичною поведінкою державних службовців і зловживанням службовим становищем [7]. Також, у документі була відзначена важливість модернізації державного управління щодо підвищення якості професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [7].

Враховуючи наведене доцільно зазначити, що подальший розвиток державної служби України в сучасних умовах характеризується адаптацією до викликів воєнного стану, потреби у підвищенні професіоналізму і доброчесності та цифрової трансформації. Своєю чергою, це висуває на порядок денний спроможність та вміння державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування налагодити широкомасштабний діалог у системі «держава – громадянин». Звідси – стратегічне значення державної кадрової політики у формуванні професійного кадрового складу органів публічної влади, здатного ефективно працювати в умовах формування правової демократичної держави та розбудови громадянського суспільства.

Література:

1. Державна служба в Україні та напрями її реформування й розвитку. URL: <https://ktpu.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/02/DERZHAVNA-SLUZHBA-tom1-2012.pdf> (дата звернення 2.02.2026 р.)
2. Закон України Про державну службу. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1993, N 52, ст.490. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3723-12/ed19931216> (втратив чинність).
3. Закон України Про державну службу: від 17.11.2011 р. № 4050-VI *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2012, № 26, ст. 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/4050-17/ed20111117> (втратив чинність).
4. Закон України Про державну службу: від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2016, № 4, ст. 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
5. Лукіна Т. Якість професійної освіти державних службовців. Матеріали наук.-практ. конф. за міжнарод. участю «*Проблеми трансформації системи державного управління в умовах політичної реформи в Україні*». 31 травня 2006 р., м. Київ. в 2-х т., Т. 1. К. : Вид-во НАДУ. С. 377–378.
6. Вступне слово до проекту ТЮНІНГ – гармонізація освітніх структур у Європі. Внесок університетів у Болонський процес. URL: https://uu.edu.ua/upload/universitet/normativni_documenti/General_Brochure_Ukrainian_version.pdf (дата звернення 3.02.2026 р.).

7. Стратегія реформування державного управління України на 2022–2025 роки: затв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21.07.2021 р. № 831-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-p#Text>.] (дата звернення 3.02.2026 р.)

АЛГОРИТМІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ПРАВОВІ ТА ПРОЦЕДУРНІ ВИМОГИ ДО ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УМОВАХ ЦИФРОВОГО ВРЯДУВАННЯ

Костенко І. В.

кандидат юридичних наук,

старший науковий співробітник

Науково-дослідний інститут державного будівництва

та місцевого самоврядування

Національної академії правових наук України

м. Харків, Україна

Процеси цифровізації, що охоплюють сучасне публічне управління, зумовлюють поступове впровадження нових інструментів у діяльність органів публічної влади. Одним із таких інструментів є системи штучного інтелекту (далі – ШІ), використання яких пов'язується з обробкою значних обсягів інформації, автоматизацією окремих адміністративних процедур, а також з інформаційно-аналітичним забезпеченням управлінських рішень [1; 2]. Водночас уже на цьому етапі стає очевидним, що застосування ШІ у публічній сфері не може розглядатися виключно як технічне питання, оскільки воно безпосередньо стосується реалізації владних повноважень і, відповідно, впливає на сферу прав та законних інтересів приватних осіб [3; 10].

У правовій доктрині поступово утверджується підхід, відповідно до якого використання алгоритмічних інструментів не змінює юридичної природи владного рішення. Незалежно від ступеня автоматизації управлінських процесів таке рішення залишається актом реалізації компетенції суб'єкта публічної влади. Отже, на нього поширюються загальні вимоги законності, належної адміністративної процедури та підзвітності, які традиційно розглядаються як фундаментальні засади публічного адміністрування [4; 5; 8]. Саме з цих позицій має оцінюватися допустимість використання систем ШІ у діяльності органів влади.