

## **КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ДО ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

**Лозинська Т. М., завідувач кафедри публічного управління  
та адміністрування, д. держ. упр., професор**

**Сердюк О. І., професор кафедри публічного управління  
та адміністрування, к. е. н., доцент**

Українська освіта починає оперувати поняттям компетентності в тому сенсі, що пропонують європейські країни.

В основі концепції компетентності лежить ідея виховання компетентної людини й працівника, який не лише має необхідні знання, професіоналізм, але й уміє діяти адекватно у відповідних ситуаціях, застосовуючи ці знання, й бере на себе відповідальність за певну діяльність [2].

В проектах освітніх стандартів і стандартів вищої освіти спеціальностей за якими в 2016 р. розпочата підготовка здобувачів вищої освіти ПДАА вже здійснена спроба закласти досягнення компетентностей.

Перелік компетентностей, визначено і Освітньо-професійною програмою вищої освіти першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів галузі знань 28 «Управління та адміністрування» спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування».

Задовго до появи стандартів вищої освіти науковців цікавило питання змісту професійної компетентності публічного службовця.

Зокрема, під професійною (фаховою) компетентністю публічного службовця розуміли взаємозв'язок трьох основних складових [4], а саме:

– фахової (набір фахових знань: знання, уміння, навички, досвід, необхідній службовцям для виконання певних службових завдань; ділові якості службовців: організованість, ініціативність, ефективність, працьовитість, які сприяють реалізації службових завдань; морально-психологічні якості – самооцінка, справедливість, об'єктивність, уміння дискутувати з опонентом, культура поведінки тощо, як необхідні фактори самоорганізації службовця);

– соціальної (здатність виявляти і ставити проблеми; передбачати можливі

шкідливі наслідки прийнятих рішень, відстоювання інтересів людей і держави);

– методичної компетентності (пізнання наукових методів управління; загальна ерудиція, вміння аналізувати явища в різних сферах суспільного життя, володіти методологією та навичками прийняття оптимального рішення).

Існує також загально визнана модель компетенцій державних службовців, що включає:

1. Ключові компетенції державних службовців – це компетенції надіндивідуального рівня, необхідні всім працівникам для успішної роботи на будь-якій посаді (усвідомлення цінностей організації, її стратегічної місії, підтримка корпоративної культури тощо).

2. Компетенції посади або функціональні компетенції – це характеристики, які є спільними для групи посад певного управлінського рівня і характеризують необхідні для працівника знання, вміння, навички.

3. Компетенції професійного завдання – це характеристики, які стосуються специфіки роботи залежно від фахової спеціалізації і забезпечують спрямованість професійної діяльності на досягнення вимірюваних результатів [5].

Українські вчені [1] визначили також шість основних ознак сучасного професіоналізму державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, а саме:

– професійна освіта, виражена в певній сумі необхідних економічних, управлінських, психологічних та правових знань;

– вміння грамотно і ефективно (з високою мірою результативності) застосовувати відомі та нетрадиційні засоби і методи здійснення управлінської діяльності;

– управлінська трудова діяльність як життєва пристрасть для службовця, образ життєдіяльності, якому властива якісна визначеність морально-моральної досконалості помислів і практичних дій;

– здатність відтворювати управлінські знання, вміння і навички в інших людях, тобто бути наставником по відношенню до нового покоління що

залучається до процесу державного управління;

– мотивація і раціоналізація службовцем своєї діяльності і праці підлеглих з урахуванням накопиченого досвіду, самокритична оцінка своїх можливостей, продумана, обачлива і емоційно зважена діяльність при виконанні посадових обов'язків керівника або фахівця;

– здібності діяти у складі управлінської команди, визначати вірогідність втілення рішень в умовах дефіциту ресурсів, передбачати наслідки управлінських рішень і дій, визначати стратегію і тактику досягнення бажаних результатів, прогнозувати і контролювати хід подій на своїй ділянці діяльності.

Типовий профіль професійної компетентності посади керівника апарату та мінімальні вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цієї посади, визначаються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань державної служби, якщо інше не передбачено законом.

Так, додатками до Постанови КМУ від 25 грудня 2013 року № 967 затверджено профілі професійної компетентності ряду посад: Керівника Секретаріату Кабінету Міністрів України, його першого заступника та заступника, Керівника Апарату Прем'єр-міністра України, Урядового уповноваженого з питань європейської інтеграції, Урядового уповноваженого з питань співробітництва з міжнародними фінансовими організаціями та залучення міжнародної технічної допомоги, Урядового уповноваженого з питань співробітництва з Російською Федерацією, державами – учасницями Співдружності Незалежних Держав, Євразійського економічного співтовариства та іншими регіональними об'єднаннями, Урядового уповноваженого у справах Європейського суду з прав людини.

Інститут публічної служби має широкий спектр професій (регіональне, територіальне управління, законодавчі виконавчі структури влади і т. п.).

Складність діяльності публічного службовця полягає в безлічі її умов, чинників, професійних особливостей. Та для всього спектру професій багато в чому є однаковими психолого-акмеологічні характеристики діяльності,

професійно-важливі якості особи, що формують «картину компетентного фахівця [3]. Це обумовлює формування саме інтегрального підходу до розгляду професіоналізму і компетентності публічного службовця.

#### Список використаних джерел

1. Баюк М. Актуальні питання та перспективи функціонування регіонального навчального комплексу з питань підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів / М. Баюк, Л. Смішко // Вісник державної служби України. – 2006. – № 1. – С. 27-32.

2. Кубенко І. М. Що таке компетентність і як її розуміють в освіті / І. М. Кубенко // Додаток до електронного журналу «Теорія та методика управління освітою», Вип. № 1, 2010 р. – Режим доступу : [http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/1\\_2010/kubenko.pdf](http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/1_2010/kubenko.pdf). – Назва з екрану. – Дата доступу: 7.12.2016.

3. Маланчій М. Критерії оцінювання професійної компетенції державних службовців / М. Маланчій // Державне управління та місцеве самоврядування, 2013, вип. 4(9). Режим доступу : [http://www.dbuara.dp.ua/vidavnictvo/2013/2013\\_04\(19\)/24.pdf](http://www.dbuara.dp.ua/vidavnictvo/2013/2013_04(19)/24.pdf). – Назва з екрану. – Дата доступу: 8.12.2016.

4. Нижник Н. Р. Державний службовець в Україні: удосконалення підвищення кваліфікації (організаційно-правовий аспект) : монографія / Н. Р. Нижник, В. М. Олуйко, В. А. Яцюк. – Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львів. Політехніка», 2003. – 300 с.

5. Психологія розвитку ключових професійних компетенцій державних службовців: Навчально-методичний посібник. – Суми, 2009. – 43 с.