

**ПРОБЛЕМИ СУЧАСНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ:
КОМПЕТЕНТНІСНА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ
ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ**

Василенко Н. В.

*доктор педагогічних наук, професор,
зав. кафедри управління та адміністрування
Комунального закладу вищої освіти
«Вінницька академія безперервної освіти»
м. Вінниця, Україна*

Одна з головних задач у сфері публічного управління – це, в першу чергу, проблема підготовки управлінських кадрів. Сьогодні в Україні не існує чіткої стандартизованої підготовки публічних службовців України. Теперішня модернізація публічної служби в Україні повинна бути побудована на таких принципах, як публічність, професійність, політична неупередженість та орієнтованість на громадян [1].

Система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців завжди потребувала форматування та перебування, така тенденція має збереження і сьогодні. У суспільстві наголошують, що для підвищення кваліфікації існуючих керівників і спеціалістів органів державної влади та місцевого самоврядування держава потребує управлінців нового покоління. Перспективно ми зможемо побачити результати в процесі підготовки публічного фахівця у магістратурі за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування у вітчизняних закладах вищої освіти [1;2; 3].

Вивчення та дослідження результатів впровадження професійної магістерської програми галузі 28 Публічне управління та адміністрування на базі КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти» показала, що публічна служба потребує професіоналів, ефективних управлінців, здатних робити суспільство кращим, мати стратегічний і далекоглядний погляд на державні справи, які потребують, постійної потужної освітньої та професійної підтримки. Тому слід звернути увагу на формування нової еліти підростаючого покоління, яка через розвиток компетентнісного підходу з раннього етапу (школа в умовах НУШ, професійної (професійно-технічної освіти) в умовах становлення та вища освіта в умовах реформи), формуватиме кадровий резерв системи публічного управління в Україні.

Виходячи з аналізу наявного стану справ ми створили компетентнісний недетермінований алгоритм, який складається з 12 компетенцій, які можуть застосовуватись в будь-якому порядку як базису кадрового резерву в публічному управлінні, що відображає основні уміння, якими має володіти сучасний публічний управлінець.

Під професійними компетенціями ми розуміємо набір комплексу знань та умінь, що включає: глибоке розуміння своєї професії; ефективну комунікацію; саморозвиток та адаптація до мінливих умов; відповідальність; стресостійкість.

Досвід показав, що прояви цих компетенцій у поведінці веде до успішного виконання завдань та досягнення цілей.

Вивчення наукових джерел показало, що зазвичай компетенції поділяють на три категорії:

1. Поведінкові – компетенції пов'язаний з особистими якостями фахівця.

2. Технічні – такі компетенції стосуються уміння працювати з ІТ системами та комп'ютерами. .

3. Лідерські – компетенції описує риси, які роблять фахівця хорошим лідером, який вміє керувати командами та мотивувати людей [2].

Це лише основні три типи компетенцій, адже насправді їх існує значно більше, і кожна посада може вимагати особливий набір компетенцій, які дозволяють виконувати роботу більш ефективно. Вивчення вітчизняного досвіду підготовки публічних фахівців за спеціальністю Публічне управління та адміністрування показало, що в основі заклади вищої освіти використовують різні моделі компетенцій. Модель компетенцій зазвичай складається з набору компетенцій, що розподілені на категорії або кластери, які можуть включати описані види компетенцій та інші релевантні компетенції, важливі в ключі певної ролі або компанії. Кожна компетенція має чіткий опис очікуваного рівня професіоналізму [2; 3].

Дослідження встановило, що саме модель компетенцій, яку також називають профілем компетенцій, є комплексним набором індикаторів поведінки, що описує специфічні компетенції, необхідні для успішного виконання завдання на певній посаді або ролі. Модель надає структурований опис знань, навичок, умінь, поведінки та інших рис, які публічні фахівці мусять мати при наймі на роботу

Ми свідомо назвали ці компетенції вміннями та спростили назви, аби максимально наблизити їх сенс до живого щоденного розуміння та відчуття. Разом з тим, ми розуміємо та наголошуємо, що “вміння” та “компетенція” як фахові поняття різняться. Модель складається з 12 компетенцій:

1. Вміння працювати з собою. Розраховувати на себе. Відкритість до інших та розуміння власних меж.

2. Вміння працювати з іншими Ті, хто буде відкривати нові ракурси та показувати ситуацію з інших сторін, помічати деталі та виявляти помилки.

3. Вміння навчатися Уміння вчитися – це ефективне використання всіх ресурсів розуму: інтелекту, уваги, сприйняття, пам'яті, відтворення, мислення, це здатність успішно розв'язувати проблемні ситуації, планувати свій час та досягати поставленої мети.

4. Вміння навчати інших. Вміння супроводжувати навчальний процес інших – в офлайн, онлайн або змішаних форматах,

5. Вміння мислити, тобто вміння обдумувати щось з мудрістю та уважністю.

6. Вміння виражати та творити. Вміння працювати з мистецькими концепціями та розуміння художнього / артистичного процесу. Неформальна культурна освіта.

7. Вміння починати та завершувати управлінські дії. Менеджмент знань. Вміння оцінити та винести уроки. Вміння давати завершені справи, вміння прощати та відпускати.

8. Вміння пересуватися та укорінюватися. Вміння створювати та оживляти фізичні простори. Мовна анімація. Інформальне навчання через подорожі.

9. Вміння працювати з середовищем. Адаптивність та відкритість до різних середовищ. Екологічна свідомість. Переосмислення приватних та спільних просторів.

10. Вміння вибудовувати цілісні системи публічного управління. Команди та організації, організаційний розвиток. Фасилітація спільного прийняття рішень. Спільноти, мережі та громади. організації.

11. Вміння працювати з ресурсами. Фінансова сталість. Фінансова грамотність. Підприємливість та соціальне підприємництво. Вміння будувати сталі партнерства.

12. Вміння працювати з технологіями. Цифрова компетентність. Впевненість, безпека та етика в онлайн. STEM, Науково-технічна творчість та інженерна діяльність. Медіаграмотність.

Отже, ми прийшли до висновку, що використання моделі компетенцій є корисним процесом як для роботодавців, так і для публічних фахівців. Деякими перевагами такого підходу є:

1. Чіткість. Моделі компетенцій забезпечують ясність, визначаючи конкретні знання, навички та поведінку, необхідні для успішного виконання ролі чи роботи, гарантуючи, що кожен розуміє свої обов'язки.

2. Ефективний найм. Моделі компетенцій допомагають у процесі найму та відбору, надаючи основу для розробки посадових інструкцій,

визначення основних компетенцій та оцінки кандидатів за цими компетенціями.

3. Управління продуктивністю. Моделі компетенцій створюють основу для встановлення очікуваних результатів роботи, розробки цілей ефективності та оцінки продуктивності співробітників.

4. Розвиток співробітників. Моделі компетенцій скеровують зусилля з розвитку співробітників, визначаючи знання, навички та поведінку, які співробітники повинні отримати або удосконалити для просування в кар'єрі.

5. Підтримка організаційної культури та цінностей. Моделі компетенцій відображають культуру та цінності організації, включаючи основні компетенції, які відповідають її місії, баченню та стратегічним цілям.

Загалом моделі компетенцій забезпечують системний підхід до управління талантами, гарантуючи, що організації наймають публічних фахівців з відповідними навичками та поведінкою на потрібних посадах для досягнення успіху. Вони допомагають організаціям приймати обґрунтовані рішення щодо найму, відбору, управління продуктивністю та розвитку, що призводить до покращення індивідуальної та організаційної ефективності.

Література:

1. Зіньковський Ю. Стандартизація освіти як імператив реформування вищої школи. *Вища школа*. 2010. № 1. С. 24–30.

2. Князян М. О. Компетентнісна модель професійної підготовки майбутніх фахівців. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2013. Вип. 33. С. 59–67.

3. Лозинська Т. М., Сердюк О. І. Компетентнісний підхід до підготовки фахівців з публічного управління. *Матеріали 48-ї науково-методичної конференції викладачів і аспірантів «Науково-методичні підходи до підготовки здобувачів вищої освіти»*. Полтава : РВВ ПДАА. 2017. С. 18–20.