

## **БЕЗПЕРЕРВНА ОСВІТА ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ**

*Анотація. З'ясовано поняття "компетенція" та визначено особливості формування компетенцій державного службовця. Доведено, що безперервна освіта є основою формування компетенцій державного службовця в межах компетентнісного підходу.*

*Аннотация. Раскрыта сущность понятия "компетенция" и определены особенности формирования компетенций государственного служащего. Доказано, что непрерывное образование является основой формирования компетенций государственного служащего в рамках компетентностного подхода.*

*Annotation. The essence of the concept of "competence" and peculiarities of competence of civil servant are determined. It is proved that continuing education is the foundation of a civil servant to build skills within the competence approach.*

*Ключові слова: компетенції, компетентнісний підхід, державний службовець.*

Теорія компетенцій та компетентнісний підхід останнім часом набувають усе більшої популярності серед теоретиків і практиків публічного адміністрування, оскільки на них базується ефективне функціонування державної служби. Застосування компетентнісного підходу, у свою чергу, передбачає безперервну освіту державного службовця протягом всього періоду його діяльності. Зазначене зумовлює актуальність теми даного дослідження.

Стосовно компетенцій, компетентності, компетентнісного підходу слід підкреслити, що зазначені питання висвітлені в наукових працях таких вітчизняних вчених, як: О. Онопрієнко [1], В. Сороко [2], О. Оболенський [3], Н. Нікало [4], Г. Кушнірова [5], Л. Гогіна [6] та ін. Разом із значним обсягом вітчизняних та зарубіжних доробок, проблема формування компетенцій в межах безперервної освіти залишається відкритою, що не суперечить проведенню подальших досліджень.

Метою роботи є обґрунтування необхідності здійснення безперервної освіти як основи формування компетенцій державних службовців.

Об'єктом дослідження є процес формування компетенцій державних службовців.

Г. Хемел, К. Прахалад розкривають сутність поняття "компетенція" через три категорії: знання, ноу-хау, відносини. Знання охоплює доступ до даних, здатність до їх сприйняття та об'єднання у системи, що розвиваються з часом. Ноу-хау стосується здатності діяти конкретним способом згідно з визначеними цілями та процесів, що розкривається у навичках і спроможностях. Відносини, обумовлені поведінкою та бажанням, є важливими частинами здатності окремої людини чи підприємства до досягнення будь-чого [7].

Компетенції підприємства (організації) – це невід'ємна складова стратегічних його активів, яка віддзеркалює комплекс колективного знання, досвіду та здатностей підприємства, що в поєднанні з унікальною технологією надає можливість створювати (підтримувати) конкурентні переваги та забезпечувати неповторну відмітність підприємства у певному ринковому оточенні [8].

Наведені твердження та ще багато інших дають змогу відмітити, що розрізняють компетенції організації (державні інститути) та компетенції персоналу (державні службовці). Компетенції неможливо розглядати окремо від компетентності та компетентнісного підходу. Вітчизняні вчені, зокрема О. Онопрієнко [1], представляють власне бачення компетенцій та компетентнісного підходу, наводять приклади переліку ключових компетентностей, визначених і зафіксованих у відповідних нормативно-правових документах. В. Сороко, О. Оболенський досліджують проблему професійних стандартів та профілей компетентностей у системі державної служби [2; 3], Н. Нікало – компетентність державного службовця [4], Г. Кушнірова – види та рівні професійної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування [5], Л. Гогіна – компетентнісний підхід у професійному навчанні державно-управлінських службовців [6]. Під компетентнісним підходом слід розуміти не лише знання, вміння, навички, набуті під час навчання (професійна підготовка, підвищення кваліфікації), а й знання, вміння й навички, які необхідні для роботи спеціаліста у певних умовах та за конкретних обставин. Компетенції мають зростати протягом професійної діяльності, що набувається як за допомогою власного досвіду службовця, так і за обов'язкових умов існування безперервної освіти.

Спроможність державного службовця виконувати професійні обов'язки визначається: потенціалом, яким він володіє, прийшовши на державну службу; навчанням, яке він отримує під час роботи на державній службі; його фізичним та моральним станом, котре залежить від цілого ряду факторів, в тому числі матеріальної винагороди; оцінкою, яку державний службовець отримує від керівника, як під час формальної атестації, так і під час щоденних настанов. Таким чином, можемо виділити основні елементи, які у поєднанні формують компетенцію державного службовця. До них належать: знання, навички та спроможності, мотиви, а також властивості державного службовця, які обумовлюють його поведінку.

Безперервна освіта державного службовця, а отже й розвиток його компетенцій, забезпечують ефективність управління в межах державної служби. Компетентнісному підходу в межах безперервної освіти необхідно приділяти значну увагу, про що йдеться в Концепції реформування Національної академії державного управління при Президентові України (Указ Президента України від 9 грудня 2011 року № 1110/2011). Зокрема, при формуванні

значення в регулюванні всіх процесів у суспільстві, тому особливого значення набуває формування професійних компетенцій щодо:

трактування й застосування державних та регіональних нормативно-правових актів з професійної діяльності, розробки проектів регіональних нормативно-правових актів щодо професійної діяльності;  
створення системи цінностей та етичних імперативів державних службовців;  
правового забезпечення державної служби та органів місцевого самоврядування;  
організаційно-правових основ протидії корупції;  
управління закупівлями для державних та місцевих потреб;  
формування лідерських і комунікативних якостей державних службовців та ін.

Досить важливо для безперервної та якісної підготовки державних службовців, щоб освітній процес здійснювався на основі упередженого розвитку компетентцій у викладачів, які забезпечують навчальний процес. Зазначене створює підґрунтя для змін у підготовці та перепідготовці професорсько-викладацького складу організацій, що здійснюють підготовку державних службовців, застосування нових форм навчання: коучінгу, case-study (пропонування розгляду ділових ситуацій під час викладання курсів управлінського блоку), проведення тренінгів за умови збереження у основі державних стандартів освіти значної ваги самостійних видів роботи під час навчання з використанням електронних підручників та інших сучасних засобів. Усе це можливо за умови використання сучасних досягнень інформатизації у вигляді дистанційного навчання, електронних підручників, віртуальних бібліотек.

Таким чином, можна стверджувати, що лише безперервна освіта, як засобом підвищення кваліфікації, так і шляхом самонавчання та власного розвитку, надасть змогу сформувати державних службовців нового типу із сформованими компетенціями, що є нагальним завданням сучасного державного управління.

---

**Література:** 1. Онопрієнко О. Концептуальні засади компетентнісного підходу в сучасній освіті / О. Онопрієнко // Шлях освіти. – 2007. – № 4. – С. 32–37. 2. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців / В. Сороко // Вісн. держ. служби України. – 2003. – № 1. – С. 65–75. 3. Оболенський О. Професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування / О. Оболенський, В. Сороко // Вісн. держ. служби України. – 2005. – № 1. – С. 20–27. 4. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика : монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. – Хмельницький : ТУП, 2002. – 334 с. 5. Кушнірова Г. Види та рівні професійної компетентності муніципальних службовців / Г. Кушнірова // Вісн. НАДУ. – 2007. – № 4. – С. 79–85. 6. Гогіна Л. М. Компетентнісний підхід у професійному навчанні державно-управлінських кадрів: актуальність, передумови та проблеми впровадження [Електронний ресурс] / Л. М. Гогіна. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Aiv/2009\\_2/GOGINA.htm](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Aiv/2009_2/GOGINA.htm). 7. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / Армстронг М ; пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 832 с. 8. Армстронг М. Стратегическое управление людскими ресурсами / Армстронг М. ; пер. с англ. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 328 с. 9. Верба В. А. Проблеми ідентифікації компетенцій підприємства / В. А. Верба, О. М. Гребешкова // Проблеми науки. – 2004. – № 7. – С. 23–28.