

зосереджені на вимірюванні ROI (повернення інвестицій) від впровадження внутрішніх медіаційних програм.

Список використаних джерел:

1. Дзевелюк М.В., Дзевелюк А.В. Особливості використання медіації у підготовці юристів та публічних службовців в зво. Медіація & Університети 1.0: Матеріали Міжнар. наук.-практ.конф. 15 листопада 2024р., Чернівці: 2024. С. 113-117.
2. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / ред. Н. Крестовська, Л. Романадзе ; Українська академія медіації. Одеса : Екологія, 2019. 462 с. ISBN 978-617-7046-89-8.
3. Дзевелюк М.В. Медіація як інструмент модернізації системи органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні. Наукові перспективи. Вип. № 6(60) 2025. С. 111-122.

УДК 005.95/96

Кулінська Анжела

професор кафедри публічного управління та адміністрування

Національного університету «Одеська політехніка»

ЗАСТОСУВАННЯ КОМПЕТЕНТНІСНИХ ІНСТРУМЕНТІВ В ПРОЦЕСІ ОЦІНЮВАННЯ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Ключові слова: публічні службовці, оцінка, компетентності.

Проведений аналіз результатів діяльності публічних службовців дозволяє констатувати той факт, що можна бути впевненими в гарантованій успішній роботі процесу за допомогою компетентнісного підходу, якщо передбачається використання наступних компетентнісних інструментів як моделювання компетенцій, розроблення еталонної моделі компетенцій, побудова компетенцій навчальної програми та оцінювання компетенцій.

У зв'язку із цим, для служби управління персоналом державного органу

набувають значення питання вдосконалення методики визначення поточної або стратегічної потреби в публічних службовцях, яка би враховувала кількісну і якісну збалансованість між потребами державних органів та випусками фахівців спеціальності «Публічне управління та адміністрування».

Почнемо із моделювання ключових компетенцій. Служба управління персоналом має справу з дорослою людиною. Тому, спрямовуючи діяльність на формування у фахівця готовності ефективно використовувати потенційні можливості для досягнення поставленої мети, служба управління персоналом повинна враховувати більш широкий феномен – навчання протягом життя [2]. Багато компетенцій є близькими та пов'язаними: аспекти, що є провідними в одній царині, допомагають в іншій.

Еталонними рамками визначаються такі: критичне мислення, творчість, ініціативність, вміння вирішувати проблеми, оцінювання ризику, вміння приймати рішення та вміння конструктивно керувати емоціями. Отже, будь-яка компетентнісна модель має ґрунтуватися на таких компетенціях, на яких буде базуватися ефективне і результативне оцінювання державних службовців як інструмент управління людськими ресурсами, що є основою для успішної самореалізації публічного службовця – як особистості, громадянина та фахівця.

Щодо другого компоненту компетентнісного підходу, то розроблення еталонної моделі компетенцій публічного службовця, це набір компетенцій, безпосередньо пов'язаних із діяльністю, яка має виконуватися. Оптимальним є включення до профілю 12-15 компетенцій. У спеціальній літературі можна знайти декілька методик створення профілю компетенцій, серед яких можна виділити англійський та американський підходи [3].

Американська школа в процесі створення профілів компетенцій використовує індуктивний підхід, рухаючись у дослідженні від одиничних, часткових компетенцій, притаманних найбільш успішним представникам певної професії, до узагальнених рис, включених до профілю компетенцій.

В основі англійського підходу створення профілю компетенцій лежить функціональний аналіз. Він передбачає консультації з роботодавцями та

іншими особами стосовно загальних, спільних для певного виду професійної діяльності, та часткових професійних функцій. Використовуючи дедукцію як метод дослідження, представники цієї школи формують набір відповідних компетенцій. Проте, як справедливо зауважують критики англійської школи компетенцій, наявність у людини вказаних у профілі компетенцій знань та навичок ще не визначає успішність на конкретному робочому місці.

На нашу думку, визначаючи профіль компетенцій для посад публічної служби України, слід враховувати як англійський, так й американський підходи. Це дозволить систематизувати методику оцінювання діяльності публічних службовців, зокрема закласти в основу його побудови напрям від визначення функцій та професійних завдань на посаді до відповідних їм компетенцій з уточненням поведінкових індикаторів прояву компетенції на основі поведінки успішних та неуспішних працівників для розроблення оцінних шкал рівнів прояву компетенцій.

Ще одному інструменту компетентнісного підходу до оцінювання діяльності публічних службовців у контексті розвитку служби управління персоналом приділимо увагу побудові компетенцій навчальної програми. Відповідно до рекомендацій Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу компетенції визначаються як набуті в освіті реалізаційні здатності до здійснення службової діяльності [1]. Вони чітко вказують, що публічний службовець має вміти робити, показують відмінності між трьома рівнями освіти, віддзеркалюючи зростання складності компетенції, і разом формують основні загальні компетенції:

демонструють знання й розуміння, що є базовими або виходять за рамки базових або поглиблюють знання й розуміння, які асоціюються з рівнем бакалавра, створюючи основу і надаючи можливість для прояву оригінальності під час розроблення та застосування ідей, часто в рамках дослідного контексту;

можуть застосовувати знання й розуміння і здатність вирішувати проблеми в нових і незнайомих сферах у рамках проектів, пов'язаних із навчанням;

здатні інтегрувати знання й справлятися зі складними завданнями та

формулювати судження на основі неповної й обмеженої інформації, що передбачає врахування відповідальності, пов'язаної з використанням суджень;

можуть поширювати висновки і використані для формулювання їх знання й обґрунтування в середовищі фахівців та серед неспеціалістів несуперечливо;

володіють навчальними вміннями і навичками, що дозволяє продовжувати навчання значною мірою самостійно і незалежно.

Список використаних джерел

1. Бондаренко О.О. Значення компетентності персоналу у процесі впровадження системи менеджменту якості. *Економіка та держава*. 2019. № 4. С.70-72.

2. Липовська Н.А., Серьогін С.М., Сорокіна Н.Г. Публічна служба: системна парадигма: монографія. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2017. 256 с.

3. Ядранська О.В. Оцінка персоналу в системі ефективного управління. *Економіка та держава*. 2019. № 1. С. 60-63.

УДК 378:330.341.1:004

Куріченкова Марія

здобувачка вищої освіти факультету економіки менеджменту та психології

Державного торговельно-економічного університету

Науковий керівник: Шинькович А.В., кандидат економічних наук, доцент
кафедри публічного управління та адміністрування.

ЦИФРОВІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК ПЕРЕДУМОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА ІННОВАЦІЙ: ВИКЛИКИ ДЛЯ ВІТЧИЗНЯНОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ТА БІЗНЕС-ОСВІТИ

Ключові слова: цифрові компетентності, підприємництво, інновації, бізнес-освіта, виклики.

У ХХІ столітті цифрові компетентності стали ключовою умовою професійної діяльності у будь-якій сфері. Вони передбачають здатність