

Чередніченко Н.Ю.
доктор педагогічних наук, професор
Старцев С.А.
здобувач групи ПА-24Мз
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ДО ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ НОВОГО ПОКОЛІННЯ

У сучасному світі, коли державне управління стикається з постійно зростаючими викликами – від цифровізації до геополітичної нестабільності – ключовим стає питання, чи здатна система підготовки державних службовців адаптуватися до нових умов. Компетентнісний підхід у навчанні й розвитку держслужбовців означає зміщення фокусу з формальних знань на комбінацію знань, умінь, навичок і поведінкових характеристик, які дозволяють ефективно виконувати професійні завдання.

Системи державного управління в Україні стикаються із завданнями створення більш професійного, гнучкого, результативного апарату державної служби. Як зазначено, початок процесу реформування передбачає запровадження нових підходів до підготовки кадрового резерву і державних службовців, орієнтованих не лише на знання, але й на компетенції – зокрема, стратегічне мислення, цифрові навички, комунікації.

Зокрема, система професійного розвитку службовців через Національне агентство України з питань державної служби (НАДС) передбачає навчання, стажування та самоосвіту як права й обов'язки службовців.

У контексті післявоєнного відновлення, інтеграції до ЄС та цифрової трансформації роль компетентностей («soft skills»), цифрова грамотність, гнучкість) стає критичною.

Компетентнісний підхід – це організаційно-педагогічний підхід, який передбачає, що професійна підготовка має забезпечувати накопичення і розвиток компетенцій – інтегрованих сукупностей знань, умінь, навичок, поведінкових моделей, цінностей, які дозволяють ефективно виконувати діяльність у складних, мінливих умовах [1].

У контексті державної служби це означає, що не достатньо знати нормативи або процедури – службовець має вміти адаптуватися, працювати в команді, приймати рішення в умовах невизначеності, використовувати цифрові інструменти, забезпечувати комунікацію та сервіс громадянам.

Державна служба сучасного зразка має бути орієнтованою на результат, гнучкою до нових викликів та відкритою до інноваційних підходів. Досягнення таких цілей вимагає від державних службовців не лише наявності ґрунтовних знань, а й сформованих професійних компетентностей, що забезпечують ефективне прийняття рішень, управління змінами та взаємодію з громадянами.

В Україні поступово формується компетентнісний підхід до професійного розвитку державних службовців. Це свідчить про перехід від традиційної системи навчання до сучасної моделі безперервного професійного вдосконалення, що відповідає європейським стандартам публічного управління.

На рисунку 1 подано основні компоненти компетентнісного підходу, які визначають логіку його реалізації та практичні напрями впровадження у діяльність органів державної влади.

Запровадження компетентнісного підходу у державній службі України супроводжується низкою викликів та інституційних особливостей, що потребують комплексного та поетапного впровадження.

Передусім актуальною є адаптація міжнародних моделей до національного контексту з урахуванням культурних, інституційних та ресурсних чинників, оскільки пряме запозичення зарубіжних практик може знизити ефективність реформ.

Важливою умовою успіху є системна взаємодія між освітніми установами, державними органами та провайдерами професійного навчання для створення єдиної екосистеми розвитку компетентностей державних службовців.

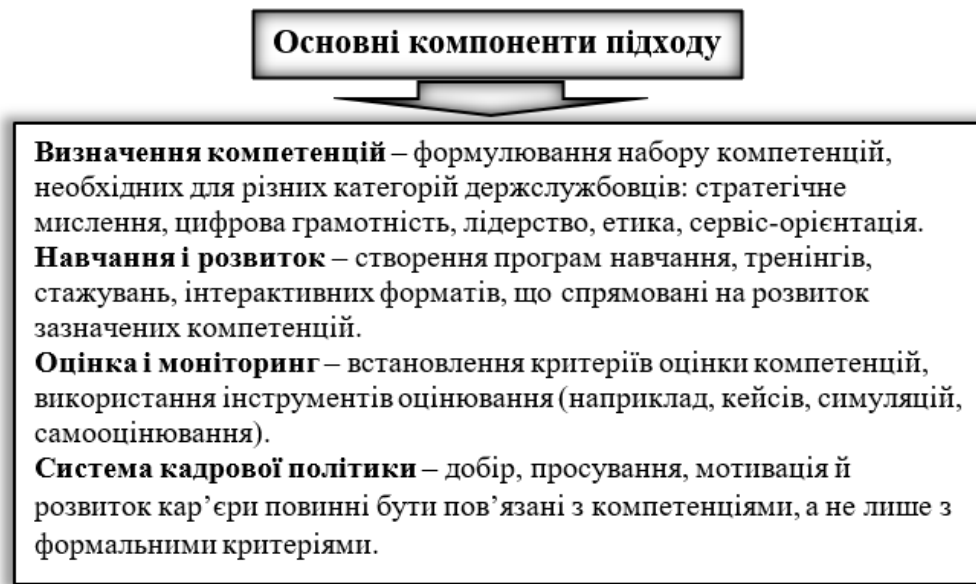


Рисунок 1 – Основні компоненти компетентнісного підходу органів державної влади
Джерело: сформовано авторами за матеріалами [1; 2]

В умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення пріоритетного значення набувають компетенції кризового управління, цифрової трансформації та психологічної стійкості.

Крім того, спостерігається нестача уніфікованих методик і стандартів оцінювання компетенцій, що вимагає подальшого методичного та нормативного удосконалення системи їх розвитку [2].

Запровадження компетентнісного підходу у підготовці державних службовців нового покоління є стратегічно необхідним кроком для підвищення професійності, гнучкості та результативності державної служби. Він забезпечує перехід від моделі «знання-процедури» до моделі «компетентність-діяльність-результат». Водночас успішна реалізація такого підходу потребує системної інституційної підтримки — чітких компетентнісних рамок, навчальних програм, оцінювальних механізмів і взаємодії між освітніми установами та практикою державного управління. В українських реаліях це означає врахування умов післявоєнного стану, швидких трансформацій і міжнародних стандартів.

Література

1. Юденкова, О. П. Компетентнісний підхід як основа системи професійного розвитку (2024). URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/740576/> (дата звернення: 07.11.2025). [Цифрова бібліотека НАПН України](#)
2. PUSHKAR, O., MAKARENKO, M., BEZUS, P., GRECHANYK, B., BILYK, O., & ASOIAN, E. (2025). COMPETENCY-BASED APPROACH TO PERSONNEL MANAGEMENT IN THE PUBLIC ADMINISTRATION SYSTEM AS A FACTOR IN STRENGTHENING THE NATIONAL SECURITY OF UKRAINE. *TPM – Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 32(S3 (2025): Posted 07 July), 14–23. Retrieved from URL: <https://tpmap.org/submission/index.php/tpm/article/view/406>