

объединения, бизнес, экспертное сообщество, население), обеспечивающего консолидацию усилий участников, формирование эффективных механизмов обратной связи и активизацию участия граждан в жизни своей территории.

### **Список использованных источников**

1. Modern Governance: New Government-Society Interactions / Ed.: J. Kooiman. – London : Sage, 1993. – 289 p.
2. Rhodes, R. A. W. The New Governance: Governing without Government / R. A. W. Rhodes // Political Studies. □ 1996. □ Vol. XLIV. – P. 652–667.
3. Skills for a High Performing Civil Service [Electronic resource] / OECD Public Governance Reviews. – Paris : OECD Publishing, 2017. – Mode of access: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264280724-en>. – Date of access: 01.12.2018.

Залата А.О.

### **ВИКОРИСТАННЯ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ ПРИ ФОРМУВАННІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ**

Розвиток кадрового потенціалу передбачає покращення якісних та кількісних характеристик кадрів підприємства, а також являє собою сукупність організаційно-економічних заходів, спрямованих на розкриття особистісного потенціалу працівників та зростання їх здібностей. Основна мета такого розвитку полягає у забезпеченні умов для ефективного використання кадрового потенціалу та сприянні прагненням персоналу підвищувати свій професійний, компетентісний та світоглядний рівень.

Питання професіоналізму та компетентності персоналу будь-якої установи чи організації є актуальними впродовж усього періоду розвитку суспільства.

Для того аби повною мірою зрозуміти місце та значення компетентісного підходу при формуванні кадрового потенціалу на державній службі, необхідно зрозуміти саме зміст поняття кадрового потенціалу.

Відтак, під кадровим потенціалом державної служби будемо розуміти здатність кадрів, яка зумовлена певними функціями державного управління щодо формування та реалізації державної політики та характеризує специфічні риси, притаманні державному управлінцю, специфічні задатки, навички, уміння, досвід, що потрібні під час виконання завдань державного управління та можуть бути розкриті за певних обставин [3].

Компетентісний підхід полягає у формуванні та розвитку у суб'єкта професійної діяльності набору ключових компетентностей, які визначають його конкурентоспроможність на сучасному ринку праці. Визначальним параметром компетентісного підходу є вміння працівника використовувати свої знання, уміння та навички під час виконання тієї чи іншої роботи.

Компетентісний підхід включає також поняття компетенції, що відповідає колу повноважень, наданих законом, статутом або іншим нормативним документом державному органу або посадовій особі. Це знання, досвід у певній галузі, у якій

носій компетенції добре обізнаний. Компетенція може зростати майже протягом всього професійного життя, тому слід відмітити здатності державного службовця засвоювати нові знання та нові моделі поведінки [4].

Основними інструментами управління розвитком компетенцій і компетентностей під час формування і розвитку кадрового потенціалу є підготовка або відбір кадрів, перепідготовка, підвищення кваліфікації і адаптація працівників до змін середовища діяльності.

Сутність застосування компетентнісного підходу в державній службі полягає не в тому, щоб визначати, які знання, вміння та якості необхідні для професійної діяльності державного службовця, а в тому, які знання, уміння та професійно важливі особистісні якості повинні мати успішні та результативні державні службовці. Описуючи компетентності державних службовців, необхідно говорити про повноваження, обумовлені характеристиками конкретного органу державного управління; його обов'язки, обумовлені посадовою інструкцією конкретної посади; про особливості поведінки та реалізацію дій, пов'язаних з індивідуальними характеристиками державного службовця [1].

Запровадження та використання компетентнісного підходу в практику публічного управління дозволяє уточнити зміст зв'язку між професійною діяльністю та індивідуальною професіоналізацією, включити професійні знання, уміння, особистісні якості в діяльність, підвищити ефективність професійного навчання.

Компетентністний підхід під час формування кадрового потенціалу на державній службі передбачає врахування знань, умінь, навичок, а також особистісних якостей службовця, що дають змогу нарощувати ефективність витрат на підвищення конкурентоздатності та професіоналізації кадрів, продуктивність праці, відповідальність за результати професійної діяльності.

### Список використаних джерел

1. Державне управління і менеджмент : навч. посіб. у табл. і схемах / Г. С. Одінцева, Г. І. Мостовий, О. Ю. Амосов та ін. ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Г. С. Одінцової. – Х. : ХарПІ УАДУ, 2002. – 492 с.
2. Марценюк О. О. Інваріантна структура компетентності державного службовця як суб'єкта професійної діяльності / О. О. Марценюк // Публічне управління та митне адміністрування : зб. наук. пр. / редкол. : Л. М. Івашова (голов. ред.) [та ін.]. – Д. : Університет митної справи та фінансів, 2017. – Вип. 2 (17). – С. 147 – 152.
3. Михалевська Л. Б. Кадровий потенціал органів державної влади як об'єкт наукових досліджень / Л. Б. Михалевська // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. – 2015. – №1. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu\\_2015\\_1\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2015_1_5).
4. Носик О. А. Компетентністний підхід в управлінні кадровим потенціалом / О. А. Носик // Актуальні проблеми державного управління. – 2015. – № 2. – С. 177 – 183. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy\\_2015\\_2\\_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2015_2_26).