

сучасним європейським стандартам.

Список джерел інформації

1. Труш О. О., Василенко Д. В. Інформаційно-аналітична діяльність у системі публічного управління. *Центрально-український вісник права та публічного управління*. 2023. С. 49–55.

2. Деякі питання створення та функціонування Реєстру прозорості : Постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.2024 № 1175. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1175-2024-%D0%BF#Text> .

3. Деякі питання впровадження процесного підходу в центральних органах виконавчої влади : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.01.2025 № 50. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/50-2025-%D0%BF#Text> .

4. Адамовський В. І. Міжнародний досвід організації інформаційно-аналітичної діяльності: тенденції нормативно правової співпраці України та зарубіжних країн. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2023. С. 129–136.

5. Ганцюк Т. Сучасний стан та проблеми функціонування механізмів інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності місцевих державних адміністрацій в Україні. *Аспекти публічного управління*. 2019. С. 68–78.

Мороз В.М., Мороз С.А., Мороз О.В.

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»,
м. Харків, Україна

**МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНТІСНОЇ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНИХ
СЛУЖБОВЦІВ: ГЛОБАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ АКТУАЛІЗАЦІЇ ЗМІСТУ**

**MODEL OF THE COMPETENCY SYSTEM FOR PUBLIC SERVANTS:
GLOBAL CONTEXT OF CONTENT ACTUALIZATION**

Актуальність проблеми, виокремлення важливих наукових і практичних завдань, що потребують негайного вирішення. Проблематика формування професійної компетентності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (публічних службовців), з огляду на неабияку свою значущість для забезпечення ефективності публічного управління, постійно перебуває у колі наукової уваги дослідників. Про актуальність цієї проблематики свідчить факт її включення до відразу декількох програмних документів, а саме до: формалізованого учасниками програми Support for Improvement in Governance and Management програмного документу «Принципи державного управління», в частині конкретизації механізмів вирішення питань кадрового забезпечення державної служби та професійного розвитку [5]; Стратегії реформування державного управління України на 2022-2025 роки, в частині розвитку змісту «рамки компетентностей для різних професійних груп на державній службі відповідно до каталогу типових посад державної служби» та необхідності формування та подальшого розвитку необхідних для розв'язання проблем у сфері публічного управління компетентностей [7]; Стратегічного плану діяльності Національного агентства України з питань державної служби на 2025–2027 роки, в частині обґрунтування шляхів досягнення пов'язаних з підвищенням рівня професійної компетентності державних службовців стратегічних цілей [6]. Крім того, проблематика розвитку компетентності публічних службовців була актуалізована на рівні одного із засадничих змістовних концептів у нещодавно прийнятій за основу Плану відновлення України «Сильна європейська країна – магніт для іноземних інвестицій» та розроблених відповідно до нього сімнадцяти національних програм [4]. Майже кожна з цих державних програм передбачає необхідність підвищення ефективності публічного управління та адміністрування за відповідним напрямом реалізації функцій державою.

Основна частина з елементами наукової новизни. Проблематика формування професійної компетентності публічних службовців не є принципово новим напрямом в організації наукових досліджень. Окремі з її

питань були висвітлені у роботах Т.В. Гаман (з'ясовано умови ефективності підвищення рівня професійної компетентності публічних службовців), Л.М. Корнути (досліджено адміністративно-правовий аспект професійної компетентності публічних службовців в Україні та проаналізовано сучасний стан професійної підготовки публічних службовців), Т.О. Лукіної (визначено місце та роль громадянської компетентності публічних службовців у забезпеченні їх професійного розвитку), А.Б. Мудрик (проведено теоретико-емпіричний аналіз феномену професійної компетентності державних службовців), В.І. Надраги (формалізовано теоретичні засади підвищення компетентності посадових осіб місцевого самоврядування у контексті територіального розвитку), О.І. Пархоменко-Куцевіл (конкретизовано теоретико-методологічні засади формування рамок професійної компетентності публічних службовців), Г.П. Пасемко (розглянуто феномен професіоналізму публічних службовців на рівні системного явища, а також проведено аналіз змісту професіоналізму, як підґрунтя для ефективного вирішення задач публічної служби), Н.С. Сидоренко (проведено аналіз структурних базових та компетентнісних компонентів професійної культури державних службовців) та дослідженнях багатьох інших вчених. Питання якості формування професійної компетентності майбутніх фахівців в системі вищої освіти набули свого розвитку у наших попередньо виконаних дослідженнях [1, 2, 9]. Не дивлячись на достатній рівень наукової уваги до порушеної вище проблематики, окремі її питання все ще залишаються відкритими для подальших наукових пошуків. Серед таких питань, неабиякої значущості набувають ті з них, фокусом дослідницької уваги яких є удосконалення змісту компетентнісної системи публічних службовців відповідно до їх спроможності забезпечити досягнення визначених 70-ою сесією Генеральної Асамблеї ООН Цілей сталого розвитку «Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» [3]. Вагомий який внесок у розвиток цієї проблематики було зроблено фахівцями Департаменту з економічних і соціальних питань ООН (DESA UN) та Комітету експертів з державного управління (СЕРА) [8]. Опрацьована

фахівцями цих організацій модель компетентнісної системи публічних службовців була покладена нами в основу авторської візії відповідного феномену. Результат авторського узагальнення змісту та структури моделі компетентнісної системи публічних службовців, з прийняттям до уваги необхідних для виконання завдань Цілей сталого розвитку компетентностей, подано на рисунку 1.

Висновки й напрями подальшого дослідження проблеми. Приймаючи до уваги вище наведене можемо сформулювати такі основні узагальнення та висновки.

По-перше, формування моделі компетентнісної системи публічних службовців, з огляду на необхідність створення сприятливих умов для гарантованого досягнення національною системою публічного управління визначених ООН Цілей сталого розвитку, повинно відбуватися у парадигмі конкретизації її змісту від глобального до організаційного. Іншими словами, актуалізація змісту компетентнісної системи публічних службовців відбувається за так званим принципом «з гори до низу». Таке узагальнення створює підґрунтя для розуміння засадничих місця та ролі тих компетенцій публічних службовців, які обумовлюються необхідністю досягнення цілей сталого розвитку. Отже, конкретизовані на глобальному рівні компетентності публічних службовців (рисунок 1) повинні стати основою для формування національних, регіональних, місцевих та організаційних моделей компетентнісної системи публічних службовців.



Рисунок 1 – Модель компетентнісної системи публічних службовців відповідно до

По-друге, з огляду на зміст Цілей сталого розвитку та визначених відповідно до них задач, формування моделі компетентнісної системи публічних службовців повинно відбуватися навколо трьох основних блоків, а саме: інклюзивності, ефективності та відповідальності. Кожен з цих блоків має свою унікальну за змістом та структурою систему знань, умінь та навичок (рисунок 1), але при цьому всі ці блоки об'єднані так званими наскрізними складовими, а саме: алгоритми або моделі поведінки публічних службовців; вмотивованість публічних службовців до професійної діяльності. Такий наголос є вкрай важливим для розуміння цілісності компетентнісної системи публічних службовців, адже традиційне сприйняття професійної компетентності суто через «динамічну комбінацію знань, умінь, навичок, цінностей, інших особистих якостей» (тут ми використали тлумачення професійної компетентності яке було інституалізовано у Положенні про

професійне навчання працівників Державної кримінально-виконавчої служби України) або через «здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості» (тут ми використали тлумачення професійної компетентності яке було формалізовано у Законі України «Про державну службу») не відповідає вимогам сьогодення. У самому спрощеному вигляді модель професійних компетентностей публічних службовців повинна подаватись через призму таких її складових: 1) система знань, умінь, навичок та цінностей, а також здатність (спроможність) особи до їх використання у професійній діяльності (ці складові є традиційними для розкриття змісту професійної компетентності); 2) алгоритми поведінки публічних службовців, а також їх вмотивованість до професійної діяльності за фахом (ці складові запропоновані авторами цієї публікації у якості доповнення до вже існуючих).

По-третє, формування змісту освітніх програм за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», особливо в частині формалізації компетентностей публічних службовців, повинно відбуватись з прийняттям до уваги, з одного боку, запитів глобального рівня (наприклад, тих запитів, які актуалізуються внаслідок необхідності забезпечення виконання завдань Цілей сталого розвитку), а з іншого – запитів місцевого або організаційного рівнів (наприклад, тих запитів, які формуються роботодавцями на рівні конкретних організацій та установ). Разом з тим, слід розуміти що глобальний рівень превалює над всіма іншими рівнями, а отже й передбачені ним компетенції публічних службовців (рисунок 1) повинні сприйматися на рівні обов'язкових для всіх інших рівнів. Отже, складання стандарту вищої освіти за спеціальністю, та як наслідок – формалізація змісту освітніх програм у її межах, повинно відбуватися з прийняттям до уваги того факту, що підготовка фахівців з вищою освітою здійснюється саме за спеціальністю (глобальний контекст), а не для конкретної організації (локальний контекст). Усвідомлення цього факту дозволить визначити не лише конкретний перелік компетентностей за спеціальністю (стандарт вищої освіти), а й конкретизувати зміст освітніх

програм у межах стандарту підготовки фахівців.

Вище наведені узагальнення та висновки не вичерпують проблематики розбудови змісту та структури моделі компетентнісної системи публічних службовців, а отже можуть бути доповнені за результатами додатково проведених досліджень. Серед перспективних напрямів в організації наукових пошуків, відповідно до обраного нами у межах цієї публікації фокусу дослідницької уваги, є ті з них, які зосереджуються на обґрунтуванні доцільності державної стандартизації змісту освітніх програм та уніфікації систем освітньої діяльності з їх реалізації.

Список джерел інформації

1. Мороз С.А. Державне управління якістю вищої освіти в контексті норм міжнародних стандартів якості: принцип процесного підходу. *Реформування публічного управління та адміністрування: теорія, практика, міжнародний досвід* : тези доп. всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (м. Одеса, 27 жовтня 2017 р.). Одеса, 2017. С. 365–366.

2. Мороз С.А., Домбровська С.М., Мороз В.М. Рейтинг науково-педагогічних працівників, як складова системи державного управління якістю вищої освіти. *Вісник НУЦЗУ (Серія «Державне управління»)*. 2017. Вип. 2 (7). С. 294–309.

3. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 рок. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/peretvorennya-nashoho-svitu-poryadok-dennyu-u-sferi-staloho-rozvytku-do-2030-roku> (дата звернення: 10.05.2025).

4. План відновлення України «Сильна європейська країна – магніт для іноземних інвестицій». URL: <https://recovery.gov.ua/> (дата звернення: 11.11.2025).

5. Принципи державного управління: веб-сайт. URL: <https://surl.li/rvxlot> (дата звернення: 11.11.2025).

6. Стратегічний план діяльності Національного агентства України з питань державної служби на 2025–2027 роки: затверджено наказом

Національного агентства України з питань державної служби від 23 грудня 2024 року № 175-24. веб-сайт. URL: <https://surl.li/hgybfp> (дата звернення: 11.11.2025).

7. Стратегія реформування державного управління України на 2022-2025 роки: схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21.07.2021 р. № 831-р. *Офіційний вісник України*. 2021. № 61. С. 17-21.

8. Competency Framework for Public Servants to Realize the Sustainable Development Goals. URL: https://unpan.un.org/sites/default/files/UN%20DESA%20Competency%20framework_Final.pdf (date of application: 14.11.2025).

9. Moroz S., Moroz V., Kalagin Y., Grygorieva S., Sutula O., Kozlova O., Moroz O. The dependency of an individual's and state well-being on higher education quality: analysis of Ukrainian students' and employers' opinion. *Financial and credit activity: Problems of Theory and Practice*. 2022. Vol. 5 No. 46. P. 283-299.

Мороз С.А., Тищук О.М., Мороз В.М.

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»,
м. Харків, Україна

**ЯКІСТЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ДІАЛЕКТИКА ІНТЕРПРЕТАЦІЇ
ЗМІСТУ ФЕНОМЕНУ ЯКОСТІ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ЗАГАЛЬНО-
ФІЛОСОФСЬКОГО ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ПІДХОДІВ**

**QUALITY OF HIGHER EDUCATION: DIALECTICS OF
INTERPRETATION OF THE CONTENT OF THE PHENOMENON OF
QUALITY THROUGH THE PRISM OF GENERAL PHILOSOPHICAL AND
NORMATIVE-LEGAL APPROACHES**

Актуальність проблеми, виокремлення важливих наукових і практичних