

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПРАВА, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА
НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

Прокопчук Нелі Віталіївни

УДК 35.086 (477)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**«ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ»**

281 Публічне управління та адміністрування

Подається на здобуття освітнього ступеня магістра
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають
посилання на відповідне джерело.

_____ **Н.В. Прокопчук**

Науковий керівник:

Вилгін Є.А.

Доктор наук з державного
управління, доцент

ЖИТОМИР 2021

Анотація

Прокопчук Н.В. «Формування професійних компетенцій державних службовців в Україні».– Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування. Поліський національний університет, Житомир, 2021.

Зміст анотації.

У кваліфікаційній роботі проаналізовано теоретико-методологічні основи фахового розвитку державних службовців в Україні, які у своїй сукупності відіграють важливу функцію у формуванні професійних компетентностей державних службовців. Аргументовано що вимоги, які на сьогоднішній день суспільство ставить до професійної діяльності державних службовців, зобов'язують не тільки збільшення відповідальності та результативності при її виконанні, а й регулярне підвищення державними службовцями рівня особистої професійної кваліфікації.

Досліджено нормативно-правові акти, якими керуються в питаннях процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні. Підкреслено що одним із основних способів підвищення рівня професійної компетентності є професійне навчання, яке може бути досить тривалим у часі. Проведено дослідження професійного розвитку, як системно-організований процес безупинного професійного навчання державних службовців та підготовки його для досягнення нових функцій, удосконалення навичок та вмінь, розширення обсягу знань, підвищення компетенції, схильності до навчання і прагнення службовців на всіх щаблях організації, що слугує безперервному зростанню. Визначено що в реаліях сьогодення, професійний розвиток державної служби має фундаментальне значення в контексті післядипломної освіти державних службовців.

Ключові слова: вміння, державні службовці, навички, права, професійна компетентність, професійне навчання державних службовців, статус.

Abstract

Nelya Prokopchuk. "Formation of professional competencies of civil servants in Ukraine". - Qualification work on the rights of the manuscript.

Qualification work for a master's degree in the specialty 281 Public Administration. Polissya National University, Zhytomyr, 2021.

Abstract. The present article deals with the theoretical and methodological foundations of professional development of civil servants in Ukraine, which together play an important role in the formation of professional competencies of civil servants. It is argued that the requirements that society today places on the professional activities of civil servants, oblige not only to increase responsibility and efficiency in its implementation, but also to regularly improve the level of personal professional skills of civil servants.

The normative-legal acts which are guided in the questions of the organization of increase of level of professional competence of civil servants in Ukraine are investigated. It is emphasized that one of the main ways to increase the level of professional competence is professional training, which can be quite long. The research conducted professional development as a system-organized process of continuous professional training of civil servants and its preparation for new functions, improvement of skills and abilities, expansion of knowledge, increase of competence, inclination to training and aspiration of employees at all levels of the organization serving continuous growth. It is determined that in today's realities, the professional development of the civil service is fundamental in the context of postgraduate education of civil servants.

Keywords: skills, civil servants, skills, authorities, professional competence, professional training of civil servants, status.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДГРУНТЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	9
1.1 Зміст і структура правового статусу державного службовця.....	9
1.2 Поняття, зміст та перелік професійних компетентостей державних службовців	13
1.3 Законодавчі засади, як метод формування професійних компетентностей державних службовців	18
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	22
2.1 Система професійного навчання державних службовців	22
2.2 Правове регулювання системи професійного навчання державних службовців в Україні	25
2.3 Організація професійного навчання державних службовців у країнах Європейського Союзу	30
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ.....	36
3.1 Підвищення кваліфікації державних службовців та система моніторингу якості професійного навчання державних службовців.....	36
3.2. Першочергові завдання щодо удосконалення системи професійного навчання державних службовців.....	39
3.3 Впровадження інноваційних форм професійного навчання державних службовців.....	42
ВИСНОВКИ.....	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	49
ДОДАТКИ.....	57

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах фундаментальних реформ, що гарантують втілення в життя конституційних засад, правової, демократичної, соціальної держави та утворення громадянського суспільства, невідкладною є проблема якості й професійної компетентності персоналу державної служби, тому в умовах реформування державної служби велику увагу приділяють професійній компетентності та компетенціям державних службовців.

Для досягнення конкурентоспроможності України актуальним є необхідність змін у професійній підготовці державних службовців та підвищення якості такої підготовки. В сучасних умовах, коли іде активний пошук надання альтернативних форм навчання державних службовців, виявлення найкращих практик впровадження освітніх інновацій, постає необхідність розробки моделей застосування нових моделей професійного навчання державних службовців. Слід врахувати вплив на систему професійної підготовки державних службовців держав Європейського Союзу та необхідність наукового осмислення еволюції системи професійної підготовки протягом становлення України.

Вагомий внесок у дослідженні проблем державного управління, державної служби, формування професійних компетентностей, професійної підготовки державних службовців в Україні внесли такі вчені: Битяк Ю. [3], Ващенко К. [6], Волик В. [7], Воронько О. [8], Гончарук Н. [9], Клемпарський М. [17], Колісніченко Н. [20], Костюк В. [22, 23], Лукіна Т. [24], Серьогін С. [46], Серченко К. [47]. Зарубіжний досвід в сфері професійного навчання державних службовців досліджували: Богатирець В. [4], Василенко І. [5], Воронько О. [8], Гончарук Н. [9], Кіцік Т. [6], Мармаров В. [25].

Метою дослідження є законодавче обґрунтування та визначення шляхів вдосконалення формування професійних компетентностей державних службовців в Україні.

Втілення зазначеної мети викликала вирішення наступних завдань:

- розглянути зміст і структуру правового статусу державного службовця, проаналізувати поняття, зміст та перелік професійних компетенцій державних службовців;

- визначити законодавчі засади, як метод формування професійних компетентностей державних службовців та дослідити систему професійного навчання державного службовця;

- систематизувати регулювання професійного навчання державних службовців в Україні та проаналізувати організацію професійного навчання державних службовців у країнах Європейського Союзу;

- здійснити аналіз процесу підвищення кваліфікації та системи моніторингу якості професійного навчання державних службовців;

- проаналізувати завдання щодо удосконалення системи професійного навчання державних службовців та дослідити впровадження інноваційних форм професійного навчання державних службовців.

Предмет дослідження це формування професійних компетентностей державних службовців в Україні.

Об'єкт дослідження: управління вдосконаленням професійних компетенцій державних службовців.

Методи дослідження: У розгляді дослідження теми кваліфікаційної роботи були використані спеціальні та загально наукові методи, з допомогою яких ґрунтовно дослідили практичні та теоретичні аспекти формування професійних компетентностей державних службовців органів державної влади та всебічно проаналізовано систему професійного навчання державних службовців. Метод аналізу та синтезу було застосовано для розкриття змісту та структури правового статусу державного службовця, проведено ретельний аналіз поняття, змісту та переліку професійних компетенцій державних службовців. У процесі дослідження, виявлено та проаналізовано організацію професійного навчання державних службовців у країнах Європейського Союзу, був застосований системний аналіз, який надав змогу розкрити завдання щодо удосконалення системи професійного навчання державних службовців та

дослідити впровадження інноваційних форм професійного навчання державних службовців.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що:

- визначено характерні особливості формування професійних компетентностей державних службовців в Україні, внаслідок чого було проаналізовано стан системи підвищення кваліфікації державних службовців та професійного навчання;
- висвітлено першочергові завдання стосовно розбудови системи професійного навчання державних службовців;
- розглянуто систему моніторингу якості професійного навчання державних службовців та висвітлено шляхи впровадження інноваційних форм професійного навчання державних службовців.

Практичне значення отриманих результатів зводяться до того, що результати кваліфікаційної роботи спрямовані на глибоке осмислення шляхів вдосконалення формування професійних компетентностей, шляхом професійного навчання державних службовців. Застосуванням методів впровадження інноваційних форм професійного навчання державних службовців в Україні та розроблення практичних рекомендацій щодо її подальшої модернізації. Кваліфікаційна робота створює передмови для подальших досліджень проблем, форм та забезпечення якості підготовки кадрів для державної служби.

Апробація результатів дослідження. Головні підсумки дослідження були опубліковані на всеукраїнських та міжнародних конференціях, а саме на: Восьмій Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі» (м. Житомир, 19 березня 2020 р.); Четвертій Всеукраїнській науково-практичній конференції, (м. Житомир, 15 травня 2020 р.); Восьмій Всеукраїнській науково-практичній конференції з міжнародною участю «Права людини: історичний вимір і сучасні тенденції. (до річниці прийняття Загальної декларації прав людини) (м. Житомир, 09 грудня 2020 р.); науковій-практичній конференції науково-педагогічних працівників,

докторантів, аспірантів та молодих вчених НІІ економіки та агробізнесу «Наукові читання 2020» (м. Житомир, 2020.)

Перелік публікацій автора за темою дослідження.

Основні положення та висновки кваліфікаційної роботи викладено в чотирьох тезах, які були оприлюднені у матеріалах науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг роботи. Актуальність теми, мета та завдання кваліфікаційної роботи визначили її структуру. Кваліфікаційна робота сформована з вступу, трьох розділів, дев'яти підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи складає 56 сторінок, в тому числі список використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДГРУНТЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.

1.1 Зміст і структура правового статусу державного службовця.

Удосконалення конституційного права на державну службу, нове реформування правового статусу державного службовця взаємопов'язане з організацією втілення в Україні комплексної перебудови державної служби, особливо в умовах правової демократичної держави, яка ґрунтується на впровадженні принципу верховенства права, становленні громадянського суспільства [21, с. 26-32]. За таких обставин, правовий статус державних службовців відповідати стратегії державотворчих реформ, повинен слугувати розвитку результативного зразка правових відносин суспільства, держави та громадянина.

Відповідно до Закону України «Про державну службу» (Закон) від 10 грудня 2015 року в розділі II чітко зазначені структура та зміст правового статусу державного службовця, а саме: основні права та обов'язки державних службовців; виконання доручення, наказу та пряме підпорядкування державного службовця; процедура доведення до відома державного службовця документів або інформації; захист права на державну службу та політична неупередженість [30].

Відтак, правовий статус державного службовця повинен сприяти розвитку ефективної моделі правових відносин держави та особи, суспільства, повинен бути адаптованим до стратегії державотворчих реформ, реформуванню державної служби на сучасному етапі розвитку держави. У юридичній енциклопедії акцентується увага на тому, що правовий статус (лат. status - становище) - поєднання прав і обов'язків юридичних та фізичних осіб [52, с. 44].

Найпоширенішим є визначення правового статусу як системи законодавчо гарантованих та закріплених державою прав, свобод, обов'язків особи та законних інтересів. Він є системою еталонів, зразків поведінки суб'єктів, та які, з одного боку, схвалюються суспільством, а з іншого захищаються державою. [50, с. 78-79].

М. М. Клемпарський акцентує увагу на тому, що правовий статус державних службовців як суб'єктів трудового права відображає їх становище (положення) не як представників держави та носіїв у зв'язку із цим владних повноважень, а як найманих працівників, що виконують специфічні трудові функції. [17, с. 388].

Отже, правовий статус державного службовця:

- зумовлений реалізацією громадянами права на працю та права на державну службу;
- регламентується через призму трудового законодавства та законодавства про державну службу;
- виступає правовим базисом правосуб'єктності державного службовця;
- його ядром виступає система прав, гарантій, обов'язків та відповідальності;
- відповідно до законодавства, включає систему обмежень (заборон).

Зазначимо, що державний службовець за змістом Закону (ст. 7) має право на: повагу до своєї особистості, шанобливе та справедливе ставлення до себе з боку керівників та колег, честі та гідності; чітке встановлення посадових обов'язків; належне матеріально-технічне забезпечення та умови праці; оплату праці відповідно до займаної посади, рангу та стажу державної служби, результатів службової діяльності; відповідно до потреб державного органу, професійне навчання, а саме за державні кошти; відповідно до закону відпустки, пенсійне та соціальне забезпечення; з урахуванням професійної компетенції та старанного виконання своїх безпосередніх обов'язків, має право на просування по службі; оскарження в установленому порядку звільнення з

посади державної служби, рішень про накладення дисциплінарного стягнення, також висновку, який має негативну оцінку за підсумком результатів оцінювання його службової діяльності; у обставинах встановлених законом має право на отримання належної інформації з питань, яка належить до його функцій, від державних органів, установ та організацій; участь у діяльності об'єднань громадян, у професійних спілках з метою захисту інтересів та прав у випадках передбачених законом; у разі виявлення фактів порушення цього закону, право на проведення службового розслідування за його вимогою та з метою зняття безпідставних на його думку підозри та звинувачень; ознайомлення з документами про проходження ним державної служби і також з результатами його службової діяльності [30].

Доречно зауважити, якщо були порушені права або виникли перешкоди у реалізації відповідних прав, державний службовець у місячний строк з дня, коли він дізнався про порушені права він має змогу подати керівнику державної служби скаргу, в якій конкретизувати факти порушення його прав або перепон у їх реалізації, та має право вимагати від керівника державної служби створення комісії для перевірки зазначених у скарзі фактів (ст. 11 Закону) [30].

Так, у статті 8 Закону визначено основні обов'язки державного службовця, якими передбачено: дотримання Конституції та законів України; беззаперечне дотримання принципів державної служби та правил етичної поведінки; повагу до гідності людини, не допущення порушення прав і свобод людини та громадянина; ставлення з повагою до державних символів України; обов'язок застосовувати державну мову під час виконання своїх посадових обов'язків, не допущення дискримінації державної мови та протидіяти можливим спробам її дискримінації; в межах наданих повноважень забезпечувати ефективне виконання завдань і функцій державних органів; сумлінність та професійність виконання своїх посадових обов'язків, тощо [30].

Крім того, державні службовці повинні виконувати в тому числі і інші обов'язки, які визначені у посадових інструкціях та положеннях про структурні підрозділи державних органів. При цьому, якщо державний службовець, під час

виконання службової діяльності або поза її межами, виявить факти порушення вимог цього Закону зі сторони державних органів, посадових осіб він повинен звернутися до центрального органу виконавчої влади, для забезпечення законності. Також, державний службовець не може засвідчувати свої політичні погляди, вчиняти інші дії або бездіяльність, які можуть засвідчити його упереджене відношення до політичних партій та може негативно вплинути на репутацію державного органу.

Зауважимо, що значущим фактором правового статусу державного службовця є існування обмежень (заборон) згідно до законодавства, зокрема, державний службовець не має права:

- належати до будь-якої політичної партії, обіймати посади в керівних органах політичної партії, суміщати державну службу зі статусом депутата місцевої ради, стосується державного службовця, який займає посаду державної служби категорії «А», зобов'язаний на час виконання обов'язків державного службовця, зупиняє своє членство в політичній партії [30];

- на залучення державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, використовуючи своє службове становище, до участі у передвиборчій агітації, заходах та акціях, які організуються політичними партіями (ст.10 Закону) [30].

Окрім того, перелік обмежень та заборон витікають зі змісту законодавства про запобігання корупції, а саме ряд обмежень при виконанні службових обов'язків: щодо використання службового становища чи службових повноважень; щодо запобігання неправомірної вигоди або на отримання подарунків; щодо обмежень після припинення службової діяльності, які пов'язані з виконанням функцій держави; щодо обмеження спільно роботи близьких осіб.[31]. Також, державний службовець може бути притягнений за порушення правил етичної поведінки до дисциплінарної відповідальності, за невиконання або за неналежне виконання своїх безпосередніх обов'язків, за інше правопорушення службової дисципліни (ст. 64 Закону) [30].

На думку Битяка Ю.П. «сукупність елементів правового статусу державного службовця передбачає визначення у законодавстві, яким чином він має діяти, які завдання вирішувати та яка відповідальність настає за неналежне виконання чи невиконання покладених обов'язків» [3].

Варто зауважити, що «система принципів державної служби має позитивно спрямовуючий характер як ключова передумова подальшої її реформи, посилення ефективності правового статусу державного службовця» [22].

Досить актуальною є пропозиція Костюка В.Л., стосовно того, що «підвищення ефективності правового статусу державного службовця варто провадити через розвиток новітнього законодавства про державну службу, її принципів, вироблення дієвих механізмів доступу до державної служби, забезпечення постійної професіоналізації, посилення соціальної захищеності тощо» [23].

Здійснений аналіз дає змогу зробити висновок, що правовий статус державного службовця це система передбачених законодавством прав, обов'язків (посадових та інших), обмежень (заборон), відповідальності, відповідно до Закону та у порядку передбаченому законодавством.

Підсумовуючи все вищезазначене можна визначити, що основними перевагами удосконалення законодавчого підґрунтя правового статусу державного службовця є узгодження законодавства про державну службу та трудового законодавства; посилення мотивації праці; удосконалення системи прав, обов'язків та відповідальності; посилення соціальної захищеності державних службовців; удосконалення механізмів правової охорони та захисту прав державних службовців з врахуванням ставлення суспільства та держави.

1.2 Поняття, зміст та перелік професійних компетентностей державних службовців.

Під час проведення реформ, розвиток професійних компетентностей державних службовців різних рівнів управління, набув важливого значення і розглядається з різних сторін теорій мотивації, підвищення ефективності та активності на державній службі. Прагнення працювати на державній посаді, при правильно підібраних аспектах стимулювання, створенні діючої моделі заохочення для розвитку професійної компетенції, надасть здатність досягати успіху та ефективності на різних етапах кар'єри. Тому дедалі більше уваги приділяється професійній компетентності державних службовців, оскільки виконання запланованих завдань вимагає професіоналізму та різних практичних навиків.

Відповідно до п. 15 ст. 1 Закону України «Про освіту», [43] визначено, що термін «компетентність це динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватись, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність» [43]. Отже, можна зробити висновок, що поняття «компетенція» встановлює що саме зобов'язаний вміти, знати і виконувати державний службовець у відповідності вимог до посади, яку він займає, а «компетентність» - як добре він повинен застосовувати ці знання і вміння у процесі своєї діяльності.

Зауважимо, що тільки після проведення реформи державної служби в Україні лише започатковується застосування компетентного підходу до визначення професійності державних службовців. На законодавчому рівні у сфері державної служби, відповідно до п.5 ч. 1 ст.2 Закону України «Про державну службу» [30], визначено, що термін «професійна компетентність це здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку» [30].

У наукових працях наведено різні варіанти роз'яснення професійної компетентності. В. Волик доречно зазначає, що від рівня професійної

компетентності державних службовців, їх здатності до постійного особистісного та професійного розвитку залежить ефективність впровадження в життя управлінських рішень та реалізації державних програм соціально-економічного розвитку країни [7]. Та визначає, що компетентність державного службовця – це комплекс знань, вмінь та навичок, ділових якостей, які в достатній мірі характеризують здатності державного службовця на високому рівні виконувати свої професійні обов'язки [7].

Так, Т. Лукіна уточнює, що «якість професійної компетентності державного службовця може тлумачитись як міра відповідності рівня його обізнаності(авторитетності) у питаннях державного управління [...]» [24]. В. Воронько відносить до основних елементів професійної компетентності професійні знання, уміння і навички [8].

Н. Гончарук та С. Серьогіна вважають що «професійна компетентність вимагає постійного вдосконалення і є одним з найдієвіших способів державного управління, що детермінує формування іміджу та окремих професійних якостей державного службовця і є передумовою його особистісного та професійного становлення» [9].

Визначено, що згідно Закону України «Про державну службу» [30], в п.11 ч.1 ст.8 обов'язок державних службовців «постійно підвищувати рівень своєї професійної компетенції та удосконалювати організацію службової діяльності» [30].

Варто зазначити, що відповідно до Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А» [42], визначено вимоги до компетентності осіб, які претендують на зайняття посади, а саме: лідерство; комунікація та взаємодія; розуміння сфери державної політики; стратегічне бачення; управління змінами та інноваціями; доброчесність та дотримання правил етичної поведінки та абстрактне мислення [42].

Звертаємо увагу, що відповідно до додатку 1, Методичних рекомендацій щодо визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» [40], передбачено рекомендований

перелік вимог до компетентності осіб, для посад державної служби категорії «Б» як управлінські компетенції так і загальні компетентності, для посад державної служби категорія «В» тільки загальні. До управлінських компетенцій належать: стратегічне управління; лідерство; управління організацією роботи та персоналом, до загальних: концептуальне та інноваційне мислення; ефективність аналізу та висновків; досягнення результатів; комунікація та взаємодія; стресостійкість; абстрактне, числове та вербальне мислення [40].

Зазначаємо, що перелік, де згадується не визначений у законодавстві термін «компетенції», є єдиний, доступний та зрозумілий, це додаток 8 до Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640 [39].

Так, відповідно до ст. 44 Закону України « Про державну службу» визначено що «результати службової діяльності державних службовців щороку підлягають оцінюванню для визначення якості виконання поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання та планування їхньої кар'єри.» [30].

Звертаємо увагу, що у Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців [39] передбачено, що за результатами оцінювання державний службовець, разом зі службою управління персоналом складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності за формою згідно з додатком 8, яку погоджує безпосередній керівник такого державного службовця та затверджує керівник самостійного структурного підрозділу, в якому він працює, це стосується державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» або «В» [39].

Крім того, в Методичних рекомендаціях щодо складання та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку) [34] зазначено, що - індивідуальну програму рекомендується складати з метою професійного розвитку державного службовця, який

спрямований на набуття та вдосконалення його професійних знань, умінь, навичок, та який забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для його професійної діяльності на займаній посаді, відповідно до встановлених посадових обов'язків» [34]. В порівнянні з попередніми Методичними рекомендаціями щодо складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця [33], після складання індивідуальної програми, рекомендовано щокварталу проводити моніторинг виконання індивідуальної програми, безпосереднім керівником для державних службовців категорії «Б» або «В», та службою управління персоналом для категорії «А». Такий моніторинг проводиться шляхом: індивідуальних бесід, аналізом наявності сертифікатів та інших документів, які підтверджують участь у професійному навчанні.

Поняття «компетентність» та особливості його застосування є предметом дослідження Міжнародної комісії Ради Європи, яка визначає «поняття компетентності як здатність ефективно діяти в ряді ситуацій, здатність використовувати знання, але не обмежуватись ними [...]» [53]. Експерти країн Європейського Союзу зазначають поняття компетентностей як «загальну здатність, засновану на знаннях, досвіді, цінностях, які людина розвинула завдяки взаємодії з освітніми практиками» [53]. Згідно з визначенням Міжнародного департаменту стандартів для досягнення навчання та освіти, поняття компетентності «означає стан високої кваліфікації для виконання тієї чи іншої діяльності, завдання робочої функції» [54].

На думку деяких експертів, необхідно модернізувати систему оцінювання службової діяльності, яка виступає насамперед як перевірка компетентності державних службовців, а потім як визначення напрямів її підвищення.

О. Граніт пропонує «урегулювати можливості оволодіння додатковими компетенціями, які ляжуть в основу мотивації до розширення поля підвищення рівня професійної компетенції з метою подальшого кар'єрного зростання» [10].

Отже, проаналізувавши наукові дослідження та чинне законодавство можна зробити висновок, що компетентність – це комплексне поняття, яке має

свою структуру, функцію та особливості. Державний службовець опановуючи певні компетентності, використовуючи їх на практиці та здобуваючи досвід, може стати компетентним у своїй професійній діяльності.

1.3 Законодавчі засади, як метод формування професійних компетентностей державних службовців.

В Україні діє достатня законодавча база, яка врегульовує функціонування державної служби. Законодавчою основою для функціонування державної служби є Конституція України, відповідно до якої в ст.38 наголошується про те що, громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби [18], «отже, на державну службу може бути прийнятий кожен громадянин України, але за умов, що він має певні знання, досвід, відповідає кваліфікаційним та іншим законним вимогам, компетентний у своїй галузі чи сфері управління, а також пройшов конкурсний або інший відбір» [19, с.292]. Відповідно до ст.24 акцентується увага на головному конституційному принципі відповідно до якого, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом [18].

Крім цього, принципи державної служби відображені у ст.3 Конституції України, за якою визначено що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [18]; ст.35 регламентує право на свободу світогляду і віросповідання; ст. 36 акцентує увагу, що громадяни України мають право на свободу об'єднання в політичні партії та громадянські організації для здійснення захисту своїх прав і свобод [...] [18].

Звертаємо увагу, що Закон України «Про державну службу» [30] (Закон), який визначає правові та організаційні засади забезпечення ефективної, публічної, професійної, політично неупередженої, орієнтованої на громадян державної служби, чітко регламентує порядок реалізації права рівного доступу громадянами України до державної служби.

Встановлено, що Закон встановлює загальні засади та умови вступу на державну службу в Україні на трьох головних принципах це – рівність, компетентність та недискримінація відповідно до вимог Конституції, міжнародних угод, законів та підзаконних актів.

Так, ч.1 ст.19 Закону відтворює та деталізує право громадян на участь в управлінні державними справами та рівний доступ до державної служби, які закріплені у ст.38 Конституції України та міжнародних договорах України, а саме встановлює, що право на державну службу мають особи які мають громадянство України, досягли повноліття, вільно володіють державною мовою та мають відповідний ступінь вищої освіти. Відповідно до ч.4 не допускається будь-які форми дискримінації під час реалізації громадянами права на державну службу визначені законодавством. Водночас, ч.2 ст.19 статті Закону перерахований дискретний перелік вимог до кандидатів на вакантні посади державної служби та конкретні обмеження щодо вступу на державну службу [30].

Слід звернути увагу, що рівний доступ до державної служби обґрунтовано надається виключно громадянам України. Це пояснюється тим, що можливість громадянина на фаховій основі реалізовувати завдання держави є однією з головних ознак інституту громадянства, який представляє усталені взаємні права та обов'язки людини та держави.

Що стосується вимоги стосовно досягнення особи повноліття, то на відміну від загального права на працю, яке настає з 16 років й передбачає скорочену тривалість робочого дня, право на державну службу мають особи які мають повну дієздатність. Так, відповідно до ч.1 ст.34 Цивільного Кодексу України зазначено, що повну цивільну дієздатність має фізична особа, яка досягла вісімнадцяти років (повноліття) [51]. Отже, громадяни України мають право на державну службу з 18 років, що обумовлено особливостями завдань, функцій та повноважень системи державної служби. Також статтею 19 Закону встановлюється обов'язкова вимога стосовно вільного володіння кандидатом на вакантну посаду державної служби державною мовою. Так, відповідно до ст.10

Конституції України визначено, що державною мовою в Україні є українська мова [18], отже цілком логічною є вимога, що особа уповноважена на виконання функцій держави, зобов'язана володіти державною мовою.

Відповідно до ст. 20 Закону визначено вичерпні загальні та спеціальні вимоги до професійної компетенції, щодо осіб які претендують на вакантні посади державної служби категорій «А», «Б», «В». Даною статтею встановлено основні компетенції та формальні вимоги, без наявності яких особа не зможе професійно та відповідально забезпечувати виконання функцій держави в межах своїх повноважень.

Особа, яка претендує на посаду державної служби, повинна володіти не тільки мотивацією для такого виду професійної діяльності, відповідати вимогам ч.1 ст. 20 Закону та не мати обмежень щодо вступу на державну службу, передбачених ч.2 ст. 20, але і повинна мати визначені професійні компетенції, які надають змогу йому ефективно реалізовувати права і обов'язки та забезпечувати реалізацію функції держави.

Відповідно до ч. 2 ст.20 Закону визначаються загальні вимоги, що встановлюються до кандидатів на вакантні посади державної служби в Україні категорій «А», «Б», «В», а саме, 1) загальний стаж роботи, окрім кандидатів на посади категорій «Б» і «В»; 2) досвід роботи на керівних посадах, крім кандидатів на посади категорій «В»; 3) вільне володіння державною мовою та однією з робочих мов Ради Європи (для посад категорії «А»); 4) наявність вищої освіти відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня. При цьому загальні вимоги до посад в ч.2 ст.20 Закону характеризуються залежно від категорій посади державної служби та територіальної юрисдикції державного органу – територія всієї держави, територія однієї або декількох областей, міст Києва та Севастополя та інша територіальна юрисдикція [30].

Особливою є вимога до кандидатів на посаду категорії «А» це загальний стаж роботи не менше семи років, оскільки посада державної служби категорії «А» відноситься до вищого корпусу державної служби, тобто до управлінської еліти державної служби, і наявність тривалого стажу роботи засвідчує певний

життєвий досвід, який необхідний для об'єктивного набуття спеціальних компетенцій, які необхідні для зайняття посади державної служби категорії «А». Також диференційовано вимоги до досвіду керівної роботи залежно від категорій посад державної служби та компетенції відповідного державного органу, в залежності від категорії посад.

Об'єктивною вимогою для всіх категорій посад державної служби («А», «Б» та «В») є вимога щодо вільного володіння державною мовою, яка є обов'язковою умовою для реалізації громадянина права на державну службу. Для посади державної служби категорії «А» додатково передбачено володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи (англійська або французька) [30]. Однією з загальних умов до кандидатів на вакантні посади державної посади є наявність вищої освіти відповідного ступеня, а саме необхідність наявності вищої освіти не нижче ступеня молодшого бакалавра або бакалавра для вакантних посад категорій «В», для вакантних посад категорії «А» та «Б» наявність вищої освіти магістра.

Відповідно до частини третьої та четвертої статті 20 Закону визначено спеціальні вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «А», «Б», та «В». Суб'єктом призначення можуть визначатися спеціальні вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби, при укладанні контракту про проходження державної служби, в порядку передбаченому Кабінетом Міністрів України) [30].

Проаналізувавши законодавчі засади, якими керуються державні службовці при виконанні службових обов'язків, дають підставу стверджувати, що продовження модернізації законодавчих актів, позитивно вплине на втілення реформ в сфері державної служби та на підвищення професійної компетентності державних службовців. Отже, основні вимоги до рівня професійної компетентності державних службовців, які претендують на зайняття відповідних посад потрібно розширити та конкретизувати, щоб відібрати дійсно компетентних та високопрофесійних кандидатів, які будуть відмінно виконувати покладені на них функції.

РОЗДІЛ 2.

ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.

2.1 Система професійного навчання державних службовців.

Варто зазначити, що головними завданнями перебудови системи державного управління є підвищення якості державної служби, оптимізація ефективності владних структур, забезпечення раціональності розподілу повноважень та сфер відповідальності між ними. «Обов'язковою умовою, яка поставлена до державних службовців є професійна компетентність, тобто, здатність особи в межах визначених посадовими повноваженнями використовувати спеціальні знання, уміння та навички, розкривати відповідні моральні та ділові якості для гідного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного розвитку, тобто безперервного, свідомого, цілеспрямованого процесу особистого та фахового зростання, що ґрунтується на уніфікації знань і компетентностей» [46, с.257-259].

Як зазначає Серченко К. «Система професійного навчання державних службовців завжди була запорукою успіху їх професійного розвитку та діяльності.» [48].

Визначено, що професійне навчання державних службовців це здобуття та удосконалення професійних знань, вмінь та навичок, що забезпечує відповідний рівень їх професійної кваліфікації для професійної їх діяльності, разом з тим професійний розвиток – постійний, свідомий, цілеспрямований процес особистого та фахового зростання, що ґрунтується на об'єднанні знань, умінь та компетентностях.

Система професійного навчання державних службовців, має потребу у високопрофесійних фахівцях та у гарантуванні умов для підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання. [36].

Визначено, що система професійного навчання державних службовців складається з:

- підготовки – присвоєння ступеня вищої освіти за рівнем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», завдяки успішному виконанню професійного навчання відповідної освітньо-професійної програми [36];
- підвищення кваліфікації – оволодіння учасниками професійного навчання нових або покращення раніше здобутих компетентностей у межах професійної діяльності або сфери знань;
- стажування – здобуття учасниками професійного навчання безпосереднього досвіду виконання завдань та обов'язків у фаховій діяльності або сфері знань;
- самоосвіта – організоване набуття учасниками професійного навчання визначених компетентностей самостійно, особливо під час щоденної діяльності, яка пов'язана з фаховою, громадською або іншою діяльністю, вільного часу [36].

Доречно зазначити, що перший принцип професійного навчання, визначений у затвердженому Положенні про систему професійного навчання, акцентує увагу на безперервності та обов'язковості професійного навчання, протягом проходження державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, роботи в державних органах, здійснення повноважень депутата місцевої ради [36].

Як визначено у Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, [...] [44], що ухвалена та впроваджується в Україні, сучасна система професійного навчання для державних службовців має бути зорієнтована на потреби державних службовців у професійному розвитку протягом усього життя [44].

Визначено, що професійний розвиток державних службовців це спрямований, свідомий, безперервний процес особистого та професійного зросту, що ґрунтується на уніфікації знань, умінь та компетентностей.

Система професійного навчання включає в себе сукупність взаємопов'язаних компонентів, а саме: конкретизація потреб у професійному навчанні; створення, розподіл та виконання державного замовлення; формування мотивації до вдосконалення рівня фахової компетентності; забезпечення функціонування розвитку надання освітніх послуг у сфері професійного навчання; аналіз та оцінка якості навчання.

Варто зауважити, що в пункті 5 статті 48 Закону, звертається увага на те, що підвищення рівня професійної компетентності державних службовців проводиться протягом проходження служби, а підвищення кваліфікації – не рідше одного разу на три роки [30].

Національна академія державного управління (НАДУ) та її регіональні філіали, інші вищі навчальні заклади в яких наявна програма підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» відносяться до системи підготовки державних службовців. НАДУ є головним закладом освіти у системі підготовки та підвищення кваліфікації фахівців державного управління, який здійснює підготовку професійного навчання державних службовців, посади яких належать до категорії посад державної служби категорії «А», «Б», «В». Основними завданнями академії є: формування сучасної управлінської еліти; удосконалення розвитку професійної компетентності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Особливою рисою є те що, науково-методичний супровід системи підготовки здійснює НАДУ, а рішення щодо змін у підготовці, спеціалізації та підвищенні кваліфікації державних службовців ухвалюється Національним агентством України з питань державної служби на підставі звернень представників НАДУ.

Національне агентство України з питань державної служби відіграє провідну роль у процесі професійної підготовки державних службовців, забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері державної

служби та яке відповідно до покладених завдань, зокрема, що стосуються професійного навчання державних службовців:

- організовує централізоване проведення оцінювання професійних компетентностей кандидатів під час проходження конкурсу на зайняття посад державної служби [37];

- забезпечує формування та функціонування системи професійного навчання державних службовців[...];

- сприяє розвитку системи закладів освіти, що надають освітні послуги з підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців [...], передає їм повноваження з визначення змісту навчання відповідно до вимог професійних стандартів;

- організовує та координує підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» [37];

- здійснює контроль за якістю професійного навчання; також здійснює інші повноваження передбачені Положенням про Національне агентство України з питань державної служби [37].

Отже, завдяки етапу удосконалення в сфері професійного навчання має бути розпочато оновлення програм професійної підготовки, при опрацюванні яких державні службовці будуть спроможні виконувати поставлені задачі, удосконалювати лідерські здібності та оволодіватимуть засобами демократичного управління на рівні передових світових та європейських стандартів. Тому враховуючи все вищевикладене можна зробити висновок що, головною умовою відмінного виконання обов'язків державними службовцями є підготовка та професійне навчання, яке генерує систему знань, умінь, навичок та компетентностей.

2.2 Правове регулювання системи професійного навчання державних службовців в Україні.

Відповідний рівень професійної кваліфікації державного службовця забезпечує професійне навчання, завдяки якому вдосконалюються та збагачуються знання, вміння, навички, які необхідні для його професійної діяльності. Оскільки, як вважає Жиденко Н.А. « підґрунтям євроінтеграції України має стати реформована державна служба, заснована на принципах демократичності, законності, компетентності, професіоналізму, чесності, ініціативності, відкритості, ефективності та злагодженості» [15].

Правове регулювання у системі професійного навчання унормовано нормативно-правовими актами і одним із перших була Стратегія реформування державного управління на період до 2021 року [12], метою якої було покращення якості надання адміністративних послуг та підвищення конкурентоспроможності держави [12].

Зазначено, що Стратегія базується на принципах верховенства права, незалежного врядування, міжнародних стандартів та практик держав Європейського Союзу, визнала головними напрямками удосконалення державної служби та управління людськими ресурсами. Відповідно до Стратегії визначено, що державна служба є основою державного управління та побудована на принципах професіоналізму, доброчесності етичності, унеможливлення прямого чи непрямого політичного впливу [12]. Звертаємо увагу, що одним із основних принципів державного управління «є забезпечення професійного розвитку державних службовців, який включає регулярне навчання, справедливе оцінювання результатів службової діяльності, а також мобільність та просування по службі на основі об'єктивних, прозорих критеріїв і здобутків.» [12]. А також реформу системи професійного навчання, зокрема в частині володіння іноземною мовою, яка є однією із офіційних мов Ради Європи [12].

Наступним нормативно-правовим актом, який прийнятий з метою реформування професійного навчання державних службовців, є Концепція реформування професійного навчання державних службовців[...] [44].

Звертаємо увагу, що Концепцією визначена система професійного навчання державних службовців, якою є сукупність взаємопов'язаних компонентів, що охоплює: визначення потреб у професійному навчанні; формування розміщення та виконання державного замовлення; формування мотивації до підвищення рівня професійної компетентності; забезпечення функціонування та розвитку ринку надання освітніх послуг у сфері професійного навчання; моніторинг та оцінка якості навчання [44].

Втілення Концепції здійснюється відповідно до Розпорядження Кабінету Міністрів України Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, [32]. План передбачає ряд заходів для державних службовців, а саме: створення належних умов для забезпечення професійного розвитку; впровадження ефективної системи визначення потреб у професійному навчанні; забезпечення безперервності, обов'язковості, плановості професійного навчання; розвиток ринку освітніх послуг професійного навчання; тощо [32].

Варто зазначити, що у 2019 році Кабінет Міністрів України прийняв нове Положення «Про систему професійного навчання державних службовців [...]» [36]. Це Положення докорінно відрізняється від попереднього, тому що концептуально та методологічно відповідає вищезазначеним стратегіям та концепції і деталізує статтю 48, 49 Закону України «Про державну службу» [30].

Відповідно до Положення про систему професійного навчання, доцільно охарактеризувати основні форми реалізації професійного навчання державних службовців, а саме: підготовка та підвищення кваліфікації. Визначено, що «підготовка це успішне виконання учасниками професійного навчання відповідної освітньо-професійної програми, що є підставою для присвоєння ступеня вищої освіти за рівнем магістра за спеціальностями, які необхідні для професійної діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування, за спеціальностями «Публічне управління та адміністрування» [36], в той же час підвищення кваліфікації це набуття учасниками професійного

навчання нових та/або удосконалення раніше здобутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань [36]. До спеціальних форм професійного навчання належить стажування, до додаткових – самоосвіта, наставництво, інструктаж.

Для формування мотиваційного механізму та заохочення державних службовців до постійного покращення своїх знань та професійних компетенцій, системою професійного навчання втілюється завдяки складанню індивідуального плану, в якому взято до уваги потреби професійного навчання.

З метою виявлення у державного службовця рівня компетентності та визначення якості виконання державним службовцем поставлених завдань, а також для прийняття рішення щодо його преміювання, планування службової кар'єри щорічно проводиться його оцінювання, відповідно до Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців [39].

Оцінювання проводиться на підставі ключових показників з урахуванням виконання посадових обов'язків, з дотриманням принципів достовірності, доступності, об'єктивності та прозорості, з дотриманням державним службовцем правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції.

Проводиться оцінювання поетапно:

- визначаються завдання та ключові показники;
- визначаються результати виконання завдань;
- затверджується висновок [39].

Визначення результатів виконання завдань здійснюється шляхом проведення оціночної співбесіди, після якої затверджується висновок, в якому виставляється негативна, позитивна або відмінна оцінка.

Зазначимо, що постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» [14], була прийнята для оптимізації системи професійного навчання державних службовців [...], уникнення

бюрократизації навчального процесу, сприяння побудові кар'єрної моделі державної служби.

Зазначеним нормативним-правовим актом передбачено:

- унормування системи професійного навчання;
- опрацювання освітніх програм професійної підготовки державних службовців [...];
- підвищення кваліфікації державних службовців [...] один раз на три роки (замість п'яти, як було раніше);
- впровадження тренінгів для державних службовців категорії «А»;
- збільшення строку навчання в магістратурах з 12 до 18 місяців (денна форма навчання) та з 18 до 30 місяців (заочна форма навчання) [15];
- призначення НАЗК як нового державного замовника для всіх інших працівників органів виконавчої влади [15].

Визначено, що «діяльність усіх складових частин системи професійного навчання регулюють відповідні нормативно правові акти. Водночас існуюча система не задовольняє сучасні потреби державної служби щодо формування технологічної компетентності державних службовців» [47]. Таким чином, реформування системи професійного навчання є на сьогоднішній день невідкладним питанням, в результаті якого нова система має стати цілісною сукупністю взаємопов'язаних між собою компонентів при визначенні потреб у професійному навчанні, при формуванні та виконанні державного замовлення, при формуванні мотивації для підвищення рівня професійної компетенції, при розвитку ринку надання освітніх послуг та моніторингу та оцінці якості навчання.

Отже, недосконалість правового регулювання професійного навчання державних службовців, безсистемність формування нормативно-правових актів потребує подальшого вдосконалення. Продовження модернізації системи професійного навчання державних службовців позитивно вплине на підвищення та формування високої професійної компетентності державного службовця та підвищить мотивацію при виконанні посадових обов'язків.

2.3 Організація професійного навчання державних службовців у країнах Європейського Союзу.

Людський ресурс, його спроможність до ефективного та демократичного управління є основним компонентом, який забезпечує функціонування системи державного управління. Європейський Союз та його держави-члени прикладають зусилля для вдосконалення системи професійного навчання державних службовців.

Варто зазначити, що на сьогоднішній день можливість імплементації досвіду ЄС у підготовці та підвищенні кваліфікації державних службовців в вітчизняну практику є дуже важливим питанням у процесі реформування державної служби та потребує підвищених вимог до професіоналізму державних службовців. Оскільки, Україна обрала європейський шлях розвитку, є важливим вивчення специфіки навчання державних службовців в розвинутих країнах Європи.

Тому, проблемі підготовки та перепідготовки державних службовців країн ЄС надають велике значення, це пояснюється тим, що результати навчання державних службовців є основною умовою просування по службі, присвоєнню чергового рангу, чину, звання, підвищення заробітної плати. У Франції, Великій Британії та Німеччині існують чіткі формальні кваліфікаційні вимоги, які полягають у наявності вищої освіти для певних рівнів посад [20].

Кіцак Т.М. виділяє такі моделі професійного навчання державних службовців як: західноєвропейська, північноамериканська [16]. Богатирець В.В. визначає такі моделі професійного навчання: відкриті (Австралія, Канада, США, Великобританія), вони характеризуються мобільністю, конкурентоспроможністю державних службовців, вільним доступом до державної служби, за наявності диплома університету; закриті (Німеччина, Франція, Японія) [4]. Крім того, європейські дослідники вирізняють такі моделі професійної підготовки державних службовців, а саме: централізовану - де

основні принципи навчання, мета, методи визначаються на центральному рівні, а тільки потім поширюються на місця; децентралізовану - де кожен окремий орган та установа на основі власних потреб вирішують, як організувати систему професійного навчання працівників; частково децентралізовану, яка поєднує обидві вищевказані моделі [16].

Звертаємо увагу, що на сучасному етапі на світовому ринку освітніх послуг виступають декілька моделей підготовки державних службовців:

- північноамериканська – визначає міждисциплінарний підхід, який характерний запровадженням освітньо-кваліфікаційних рівнів бакалавра та магістра;

- французька – державно-централізована система підготовки висококваліфікованої еліти. Ця модель передбачає інтенсивне навчання майбутніх державних службовців, які вже отримали відповідну вищу освіту чи досвід, до вступу на державну службу;

- німецька – юридична освіта, яка є передумовою підготовки, доповнена службовою підготовкою та системою підвищення кваліфікації для державних службовців середнього та нижчого рівнів. Ця модель вимагає досить високий рівень спеціалізованої підготовки до прийому на службу і відносно незначне забезпечення підвищення кваліфікації;

- англосаксонська – поєднання бізнесу та державного управління. Ця модель, де потребується велика частка навичок і знань для ефективного виконання посадових обов'язків, під наглядом старших службовців, та доповнюється короткостроковими та довготерміновими програмами підготовки [20].

Майбутнє розвитку адміністративно-правового регулювання професійної підготовки державних службовців в Європі в тісному зв'язку з втіленням концепції «належного управління» (good governance) і «активної держави». Для реалізації даної концепції необхідна додаткова освіта, яка дасть змогу забезпечити: верховенство закону; прозорість системи управління; чутливість

до потреб громадян; результативність, справедливість, дієвість; стратегічне бачення перспектив.

Модель системного проектування професійної підготовки державних службовців в Німеччині включає: елементи системи (мета, зміст, суб'єкти навчального процесу, форми, методи та засоби) і складається з цільового, змістовного, пізнавального та керуючого блоків. [5]. Пріоритет юридичних дисциплін, яка раніше переважала у німецькому підході, поступилася місцем більш раціональному варіанту навчальних програм.

Визначено, що у цілому система підготовки фахівців для державної служби в Німеччині поділяється на декілька етапів:

- початкова (базова) підготовка (2 роки), яка відповідає ступеню бакалавра, але не визнана як окремий ступінь. Мета цієї підготовки полягає в гармонійній інтеграції чиновників нижчої ланки в систему державної служби Німеччини;

- профільна підготовка (2-3 роки), що закінчується одержанням ступеня магістра або диплому про вищу освіту. Мета цього етапу полягає у формуванні лідерських навичок, підготовці керівних кадрів для всіх рівнів державного управління Німеччини [27].

Необхідно підкреслити, що практичній частині при підготовці кадрів для державної служби приділяється велика увага. Усі програми супроводжуються стажуванням в державних органах, і триває воно кілька місяців. Навчальні програми не тільки балансують між правовими та економічними дисциплінами, але і збалансованістю між теорією та одержанням практичних навичок.

В соціально-економічній та політичній обстановці, яка швидко змінюється, німецькі освітні програми є більш гнучкими, завдяки блочно-модульному принципу їхньої побудови. Також високою залишається централізація системи підготовки кадрів для державної служби [28 с.54].

Важливим елементом успіху німецької освітньої системи і високої якості результатів є курс на безперервність навчання чиновників. Усі етапи підготовки, а саме: базова підготовка, профільна освіта, курси перепідготовки і

підвищення кваліфікації пов'язані в єдину систему кар'єрного та професійного зросту.

В умовах реформування фактори німецької освітньої моделі, а саме: універсальність і збалансованість навчальних програм, централізований підхід та наступність системи підготовки - від базового рівня до програм підвищення кваліфікації, гнучкість модульного принципу побудови навчальних програм, на міжнародному рівні перетворюють німецьку модель в ефективну та популярну, як важливий інструмент підготовки кадрового резерву для систем державного управління.

Модель адміністративно-правового регулювання професійної підготовки державних службовців у Великобританії є доволі радикальною, внаслідок високого ступеня свободи маневру в рамках системи державного управління. На думку Мармазова В., у Великобританії наявна певна інституційна сприйнятливність до реформ основних установ (правові й історичні традиції) [25].

Визначено, що підготовка кадрів у Великобританії є одним із пріоритетних напрямків, тому існує розгалужена система освітніх курсів, конференцій, семінарських занять, які організуються різними міністерствами та відомствами, які за своїми завданнями несуть відповідальність за підготовку кадрового складу. З урахуванням моніторингу потреб у навчанні персоналу та планування подальшого втілення, кожне відомство розробляє свої програми підготовки кадрового резерву. Коледж державної служби є провідним навчальним закладом у сфері підготовки державних службовців у Великобританії, та працює під керівництвом міністерства у справах державної служби, в якому навчаються службовці міністерств та інші посадові особи, які працюють в державному управлінні. Свою роботу коледж будує виходячи із загального завдання посилення спеціалізації в діяльності державного управління [27 с.94-98].

Звертаємо увагу, що у Великобританії функціонує безліч курсів, програм, семінарів з урахуванням індивідуального підходу до вибору освітньої

програми, але відсутня єдина централізована система підготовки кадрів для державної служби. При всій різноманітності форм та методів навчання загальними є підготовка випускної роботи з проекту, набуття практичного досвіду, теоретична підготовка

Особливістю французького підходу до професійної підготовки державних службовців полягає в тому, що державне управління викладається як розподіл політичних і адміністративних наук [20]. В системі підготовки кадрів з державного управління у Франції діють переважно два різновиди навчальних закладів: інститути політичних досліджень та університети.

Зазначасмо, що дві вищі школи, які підпорядковані прем'єр-міністру, а саме Національна школа адміністрації та Парижський Інститут політичних досліджень, займають особливе місце в галузі підготовки за спеціальністю державне управління. Освіта державних службовців залишається засобом підвищення соціального статусу та просуванні по службі. Підвищення кваліфікації стала інструментом модернізації державної служби та розглядається урядом як спосіб відновлення державного апарата. Професійне навчання у Франції орієнтоване на поглиблене навчання економіки, тоді як у Німеччині освітні програми відрізняються високим рівнем збалансованості економічних та правових дисциплін. Система підготовки державних службовців носить централізований характер та має багаторівневу структуру, як у Франції так і в Німеччині.

У Франції функціонують університети та університетські центри. Які об'єднують велику кількість навчально-дослідницьких відділень та відділень з підготовки досліджень. Професійна постійна підготовка так у Франції називається підготовка державних службовців для органів державного управління, та складається вона з початкової підготовки державних службовців та підвищення кваліфікації, яке проводиться протягом усієї кар'єри. Протягом року після одержання диплому готують до вступного конкурсу в органи державної служби, така можливість існує при деяких інститутах політичних досліджень, де створені центри підготовки кадрів державного управління.

Аналізуючи європейський досвід підготовки кадрів для державної служби, можна виділити ряд загальних для всіх країн критеріїв[26], а саме те, що обов'язковою умовою для вступу на державну службу є наявність базової освіти та спеціальної профільної підготовки. Окрім того, для підвищення своїх професійних навичок державний службовець повинен постійно приймати участь у різноманітних курсах підготовки перепідготовки, підвищення кваліфікації, проходити стажування.

Отже, дослідження європейських реформ дасть змогу визначити важливі проблеми адміністративно-правового реформування та правового регулювання професійної підготовки державних службовців, ймовірні шляхи їх вирішення, для реформаторів всього світу, зокрема України, яка інтегрує в європейський правовий та економічний простір.

РОЗДІЛ 3.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

3.1 Підвищення кваліфікації державних службовців та система моніторингу якості професійного навчання державних службовців.

На сьогоднішній день в Україні активний етап змін та реформ і тому країна потребує управлінських кадрів нової якості, здатних прискорити соціально-економічний розвиток. Однією з основних вимог часу – забезпечити високий освітній рівень підготовки державних службовців [46, с. 257-259].

Успішно підібраний кадровий склад це – запорука ефективної та професійної діяльності державної установи. Від кадрового складу, професійних та особистих якостей державного службовця досить часто залежить вирішення доленосних для України питань, що слугує поштовхом для розвитку у держслужбовця творчого потенціалу, процесу самовдосконалення і створення умов для творчої самореалізації [11, с.169-171].

Зауважимо, що відповідно до Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців [...] [44], нинішній порядок професійного навчання для посадових осіб місцевого самоврядування «спрямований на прагнення особи у професійному зростанні продовж усього життя» також він «позитивно вплине на заснування засад належного врядування» на місцевому і регіональному рівні, яка підтримана урядом і втілюється в Україні, зокрема за сприяння програм Офісу Ради Європи.

Визначено, що відповідно до Положення про систему професійного навчання державних службовців [...] [36], визначено, що «підвищення кваліфікації - набуття учасниками професійного навчання нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань» [36].

Звертаємо увагу, що за результатами професійної діяльності державного службовця, визначається потреба у професійному навчанні, його безпосереднім керівником та службою управління персоналом. Підвищення кваліфікації державних службовців здійснюють суб'єкти надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдери) за програмами підвищення кваліфікації.

За змістом, тривалістю та інтенсивністю навчання поділяються на:

- загальні професійні (сертифікатні);
- спеціальні професійні (сертифікатні);
- загальні короткострокові;
- спеціальні короткострокові [38].

Одним з основних закладів освіти, який безпосередньо здійснює підвищення кваліфікації державних службовців є Інститут підвищення кваліфікації кадрів Національної академії державного управління при президентіві України (НАДУ), основними завданнями якого визначено: підвищення кваліфікації кадрів центральних та місцевих органів державної влади; надання методичної, інформаційної, консультативної допомоги центрам підвищення кваліфікації державних службовців; навчання працівників державних підприємств, установ, організацій [29].

Відзначимо що, у 2019 році НАДС відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України було розпочато реорганізацію Всеукраїнського центру підвищення кваліфікації державних службовців [...] та перейменовано в Українську школу урядування (УШУ) Зокрема, на центр покладено виконання функцій з оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби, що дозволить оптимізувати організацію та процедури оцінювання [13].

Варто зазначити що, серед першочергових завдань в діяльності УШУ є впровадження практики європейських установ професійного навчання державних службовців у рамках такого співробітництва проводяться тренінги, короткострокові семінари за підтримки програм та проектів міжнародної допомоги.

Відповідно до ст. 48 Закону України «Про освіту» [43] визначено, що «моніторинг якості освіти це система послідовних систематичних заходів, що здійснюються з метою виявлення та відстеження тенденцій у розвитку якості освіти в країні, на окремих територіях, у закладах освіти, встановлення відповідності фактичних результатів освітньої діяльності заявленим цілям, а також оцінювання ступеня, напряму і причин відхилення від цілей» [43]. Моніторинг якості освіти існує внутрішній – проводиться закладами освіти та зовнішній – проводиться будь-якими органами, установами що здійснюють незалежне оцінювання якості та освітньої діяльності.

НАДС проводять зовнішній контроль за якістю, матеріально-технічного, інформаційного та навчально-методичного забезпечення навчального процесу закладів вищої освіти, які проводять освітню діяльність з підвищення кваліфікації державних службовців. Під час здійснення моніторингу якості освітніх послуг НАДС опрацьовує та аналізує дані про кількість та характеристики викладачів, які приймають участь до проведення навчання, кількість слухачів, які пройшли підвищення кваліфікації тощо [49].

Звертаємо увагу, що моніторинг та оцінювання відбувається шляхом тестування, анкетування, перевірки та аналізу творчих робіт, за результатами підсумкового анкетування визначаються узагальнені пропозиції щодо вдосконалення якості організаційних заходів надання освітніх послуг, оновлення змісту програм, визначення потреб і професійних інтересів державних службовців, актуалізації тематичного наповнення розкладів та формування варіативних складових професійних програм та програм короткострокових семінарів.

У 2018 році було проведено анкетування в якому взяли участь 92 % слухачів, за результатами якого виявлено що, очікування від навчання виправдалися у більшості слухачів у повній мірі, оцінку 4 за 4-х бальною шкалою поставили 66,4%; оцінку 2-2,9%; оцінку 1 – 1,4%; оцінку 0 лише 0,3% [49].

Продовж проходження службової кар'єри державного службовця, аналіз функціонування системи професійного навчання дуже важливий з огляду на визначення проблем та планування напрямів реформування з метою задоволення її новизни, направлених на безперервний професійний розвиток. Результатом аналізу системи професійного навчання, сприятиме підвищенню державної політики у сфері державного управління надасть можливість завершення створення нинішньої цілісної, гнучкої системи професійного навчання з розвинутою інфраструктурою, належним ресурсним забезпеченням та ефективним управлінням.

Отже, аналіз процесу підвищення кваліфікації професійного навчання та моніторингу якості навчання засвідчив високий рівень ефективності в системі професійного навчання державних службовців. Зауважимо що НАДУ сконцентрувала багато повноважень і є фактично монополістом у сфері підвищення кваліфікації державних службовців. Вважаємо надати більше повноважень на місця, тобто в органи місцевого самоврядування, у вирішенні питання навчання державних службовців, а Національній академії надати виключно супроводження процесу навчання.

3.2. Першочергові завдання щодо удосконалення системи професійного навчання державних службовців.

Забезпечити ефективність публічного управління та наблизити Україну до входження в європейську спільноту, неможливе без належного професійного навчання державних службовців. Реформа державного управління спрямована на підвищення професійних навиків державних управлінців, вона сприятиме ефективному розподілу повноважень, оптимізації функцій владних інституцій та сфер відповідальності між ними. Питання розбудови системи професійного навчання відображається у стратегічних та програмних документах розвитку країни, зважаючи на важливість реалізації реформ державної служби.

Враховуючи, що досягнути запровадження європейських стандартів життя неможливо без професійних, етичних, добросесних державних службовців, першочерговим напрямом реформування державного управління є запровадження мобільної, сучасної та гнучкої системи професійного навчання державних службовців, завдяки розвинутій інфраструктурі та належним ресурсним забезпеченням.

Варто зауважити, що пріоритетні завдання щодо розбудови професійного навчання державних службовців здійснюється на основі ряду прийнятих документів, а саме:

- Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року [12];
- Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців [...]та плану заходів щодо її реалізації [44];
- Положення про систему професійного навчання державних службовців [...] [36].

Звертаємо увагу, що основними пріоритетними завданнями щодо розбудови системи професійного навчання державних службовців є:

- забезпечення належних умов професійного розвитку;
- впровадження ефективної системи визначення потреб у професійному навчанні;
- забезпечення плановості, безперервності та обов'язковості професійного навчання;
- розвиток ринку освітніх послуг на принципах добросесної та прозорої конкуренції та належною системою моніторингу та оцінки освітніх послуг;
- впровадження механізму співпраці державних органів, органів місцевого самоврядування, інститутів громадського суспільства, установ та закладів, які надають освітні послуги [37].

Зазначимо, що внаслідок запровадження визначених пріоритетних завдань буде реалізовано:

- затвердження професійних стандартів державної служби, розроблених на основі компетентнісного підходу;
- з урахуванням Національної рамки кваліфікацій, буде розроблено та запроваджено галузеву рамку;
- у системі професійного навчання державних службовців запровадження інновацій;
- відповідно до європейських стандартів забезпечення якості освіти, за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», впровадження цілісної системи моніторингу та оцінювання;
- взаємозв'язок між визначенням реальних потреб у професійному навчанні державних службовців;
- реалізацію права державних службовців на підвищення кваліфікації за різними формами навчання та у різних закладах освіти, які мають ліцензію для проведення освітньої діяльності за акредитованою професійною програмою;
- запровадження системи внутрішнього і зовнішнього моніторингу та оцінювання якості надання освітніх послуг, у сфері підвищення кваліфікації державних службовців [37];
- створення якісної, інноваційної та гнучкої системи професійного навчання державних службовців, яка відповідає європейським стандартам безперервної освіти (упродовж всього життя) [37].

Уточнюємо, що досягнення визначених пріоритетів прогнозується шляхом вдосконалення нормативно-правових актів у сфері організації професійного навчання та здійснення ряду запланованих заходів. Дослідники вказали на перелік основних напрямів реформування нормативно-правової бази професійного навчання державних службовців, зокрема:

- вдосконалення законодавчих та нормативно-правових основ забезпечення професійного навчання;
- адаптація професійного навчання державних службовців в Україні до стандартів Європейського Союзу;

- фундаменталізація навчального процесу та його випереджальне спрямування;
- ротація кадрів державної служби;
- кадрове забезпечення системи професійного навчання державних службовців [47].

Ващенко К.О. вважає, що «перспективними напрямками модернізації системи професійного навчання державних службовців в українському суспільстві є: визначення замовників; ревізія мережі навчальних закладів через процедуру акредитації; модернізація навчальних планів та програм відповідно до змісту попередньої освіти та потреб замовника; упровадження новітніх технологій з пріоритетом інтерактивних методів навчання, методів і технологій, що забезпечують безперервність освіти» [6, с.11].

Отже, враховуючи вищевикладене вважаємо що реалізація зазначених заходів стосовно реформування системи професійного навчання державних службовців слугуватиме задоволенню потреб у професійному розвитку впродовж усього життя, забезпеченню підвищення рівня професійної компетентності та створенню високопрофесійної державної служби. Найважливішими пріоритетами розвитку системи професійного навчання державних службовців є орієнтація на втілення механізмів забезпечення та оцінки якості підготовки та на стандарти високої якості професійної підготовки.

3.3 Впровадження інноваційних форм професійного навчання державних службовців.

В сучасних умовах розвитку України, розбудови правової держави, створення інформаційного суспільства гостро постає проблема висококваліфікованих кадрових фахівців для державної служби. Враховуючи, що ситуація, яка складається в зв'язку з поширенням нової вірусної інфекції та у процесі забезпечення санітарно-епідеміологічного благополуччя населення,

вимагає відповідальності та професіоналізму зі сторони службових осіб. В таких умовах відбувається активний пошук нового формату та методів надання освітніх послуг та виконання програм підготовки та підвищення державних службовців. Звертаємо увагу, що формат дистанційної роботи та дистанційного навчання є на сьогоднішній день досить актуальним та затребуваним.

Еволюція інформаційно-комунікаційних технологій, інформатизація суспільства, зміна способів розповсюдження та застосування інформації кардинально впливають на процес навчання. Одним із актуальних методів втілення процесу навчання на базі інформаційно-комунікаційних технологій є дистанційна освіта. Дистанційні форми і методи навчання сприяють індивідуалізації процесу фахової підготовки майбутніх професіоналів, збільшують рамки самостійної роботи, генерують інформаційну культуру, спрямовують на використання інноваційних засобів пошук та використання інформації. Освіта є основою інтелектуального, духовного, культурного, економічного, соціального розвитку суспільства і держави, а освіта державних службовців в сучасному світі має бути персональною, базуватися на найкращих освітніх технологіях, бути в безперервному розвитку [32].

Проводячи аналіз сучасного стану реалізації дистанційного навчання державних службовців можна констатувати, що не дивлячись на те, що технологія дистанційного навчання, сьогодні, є якісно новим прогресивним способом здобуття освіти на основі ідей «відкритої освіти» завдяки можливостям сучасних інформаційних технологій, механізм реалізації такого способу професійного навчання майже відсутній [2].

Закон «Про державну службу» не визначає такого засобу професійного навчання, відсутні також фахові нормативні акти, які б зафіксували норми чи властивості дистанційного навчання державних службовців. Серед нормативних актів можна визначити Положення про дистанційне навчання, яке визначає що «дистанційне навчання це створення освітнього процесу (за дистанційною формою здобуття освіти або шляхом використання технологій дистанційного навчання в різних формах здобуття освіти) в умовах

віддаленості його учасників та їх як правило опосередкованої взаємодії в освітньому середовищі, яке функціонує на базі сучасних освітніх, інформаційно-комунікаційних (цифрових) технологій» [35], однак такий акт визначає загальний порядок дистанційного навчання усіх рівнів у сфері загальної освіти та враховуючи на особливості забезпечення підвищення рівня професійної освіти державних службовців, застосування вказаного акту не є доцільним [35].

Варто звернути увагу, що система органів державного забезпечення дистанційного навчання та перевірки його якості відсутня. В цілому, можна зазначити, що дистанційне навчання державного службовця – це індивідуальний процес накопичення фахових знань, умінь та практичних навичок щодо безпосереднього виконання завдань і функцій держави, а також підвищення компетентності в своїй практичній діяльності.

Оскільки, навчання у форматі онлайн актуалізувалось у кризових умовах, то і після закінчення карантинних заходів воно залишиться досить розповсюдженим. В таких умовах, усі провайдери системи професійного навчання державних службовців також опинились у складних умовах, насамперед Центри підвищення кваліфікації державних службовців[...], які мали забезпечувати безперервне виконання державними службовцями індивідуальних програм професійного розвитку.

Зазначимо, що навчання за індивідуальними програмами і раніше вимагало від провайдерів освітньої діяльності (закладів освіти, підприємств, установ, організацій будь-якої форми, що проводять освітню діяльність) мобільності та опанування новітніх технологій навчання, а також забезпечення відповідності освітніх послуг принципам системи професійного навчання, зокрема індивідуалізації та диференціації підході до навчання [40]. У зв'язку із ситуацією яка склалася, науковцям рекомендується тема чіткого розмежування термінології різних форм навчання, а саме: дистанційна (за використанням онлайн-платформ) і онлайн з застосуванням засобів в режимі відеоконференції (в режимі реального часу) [1].

Визначено, що державні службовці, в межах виконання індивідуальних програм, мають набирати не менше 1(одного) кредиту ЄКТС протягом року, що відповідає 30 навчальним годинам, доречним було б використання дистанційної форми навчання. На виконання індивідуальних програм та з неможливістю підвищення кваліфікації за очною формою навчання, дистанційне навчання має ряд переваг, а саме:

- гнучкість – державні службовці можуть підвищувати свій кваліфікаційний рівень, в будь-який зручний час та місці;
- синхронність – навчання проходить без відриву від виконання своїх безпосередніх обов'язків та не потребує оформлення відраджень, відпусток (з заощадженням бюджетних та власних коштів);
- технологічність – використання при навчанні новітніх інформаційних технологій та програмного забезпечення, яке в свою чергу також підвищує освітній рівень державного службовця.

Звертаємо увагу, що програми підвищення кваліфікації можуть передбачати очну (денну або вечірню), дистанційну та змішану (очну та дистанційну з використанням спеціальних інтернет-платформ, веб-сайтів тощо) форми навчання. За результатами підвищення кваліфікації за професійними (сертифікаційними) програмами, за умовами їх успішного виконання, видається сертифікат про підвищення кваліфікації, а за короткостроковими програмами – відповідний документ про підвищення кваліфікації [41].

Варто зауважити, що дистанційне навчання дає можливість забезпечити безперервність професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [45, с.216-221].

Враховуючи вищевикладене можемо зробити висновок, що дистанційне навчання дає можливість забезпечити безперервність професійного розвитку державних службовців. З метою проведення більш повної модернізації організаційно-правової основи системи підвищення кваліфікації державних службовців, на наш погляд, необхідно виконати наступне: чітко визначати і регламентувати в нормативно-правових актах комплекс інструментів навчання;

систематично вдосконалювати законодавчу, нормативно-правову базу, в тому числі стандарти навчання; здійснювати впровадження інноваційних проектів з організації додаткового професійного навчання державних службовців; розробити додатковий комплекс критеріїв оцінки співробітників за підсумками проходження підвищення кваліфікації.

Висновки

Відповідно до визначених у магістерській роботі мети та завдань встановлено, що на теперішньому етапі розвитку українського суспільства, зокрема, в умовах економічної та політичної кризи, актуальним є результативність та ефективність державного управління, яке на-прямую залежить від компетентності та професійності державних службовців.

Визначено, що державна служба є одним із фундаментальних інститутів держави, від її системи та організації, залежить подальший розвиток держави. Уточнено, що створення умов для навчання та механізмів мотивації державних службовців до постійного вдосконалення, є одним із пріоритетних напрямків підвищення професійної компетенції державних службовців.

Дослідивши використання у наукових працях термінів «компетенція» та «компетентність», можна зробити висновок, що: компетенція це сукупність індивідуальних характеристик державного службовця стосовно наявності визначеної сукупності вмінь та навичок, які визначають результативність виконання роботи, в свою чергу компетентність це рівень здобуття знань, умінь та навиків, що відповідають компетенції державного службовця та генерують його здатність до відмінного вирішення завдань, відповідно до викликів сьогодення. Проаналізовано, що головну роль в нормативно-правовому регулюванні діяльності державних службовців в Україні відіграє Конституція України, яка забезпечує єдність норм вітчизняної правової системи та правові зв'язки з міжнародним законодавством.

Досліджено, що професійне навчання державних службовців це здобуття та удосконалення професійних знань, вмінь та навичок, що забезпечує відповідний рівень їх професійної кваліфікації для професійної їх діяльності, разом з тим професійний розвиток – постійний, свідомий, цілеспрямований процес особистого та фахового зростання, що ґрунтується на об'єднанні знань, умінь та компетентностях. З'ясовано, що система професійного навчання включає в себе сукупність взаємопов'язаних компонентів, а саме: конкретизація потреб у професійному навчанні; створення, розподіл та виконання державного

замовлення; формування мотивації до вдосконалення рівня фахової компетентності; забезпечення функціонування розвитку надання освітніх послуг у сфері професійного навчання; аналіз та оцінка якості навчання. Обґрунтовано, що головною умовою відмінного виконання обов'язків державними службовцями є підготовка та професійне навчання, яке генерує систему знань, умінь, навичок та компетентностей. Досліджено, що правове регулювання у системі професійного навчання унормовано нормативно-правовими актами.

Зроблено висновок, що продовження модернізації системи професійного навчання державних службовців позитивно вплине на підвищення та формування високої професійної компетентності державного службовця та підвищить мотивацію при виконанні посадових обов'язків. Зазначено, що можливість імплементації досвіду ЄС у підготовці та підвищенні кваліфікації державних службовців в вітчизняну практику є дуже важливим питанням у процесі реформування державної служби та потребує підвищених вимог до професіоналізму державних службовців.

Систематизовано, що аналіз процесу підвищення кваліфікації професійного навчання та моніторингу якості навчання засвідчив високий рівень ефективності в системі професійного навчання державних службовців. Вважаємо надати більше повноважень на місця, тобто в органи місцевого самоврядування, у вирішенні питання навчання державних службовців. Враховуючи вищевикладене вважаємо, що реалізація зазначених заходів стосовно реформування системи професійного навчання державних службовців слугуватиме задоволенню потреб у професійному розвитку впродовж усього життя, забезпеченню підвищення рівня професійної компетентності та створенню високопрофесійної державної служби.

Здійснений аналіз дає змогу визначити, що однією з основних вимог часу сфері державної служби – забезпечити високий освітній рівень підготовки державних службовців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.

1. Актуальність і перспективи онлайн навчання держслужбовців : матеріали відкритої Всеукр. інтеракт. онлайн-конференції від 4 черв. 2020 р. URL: https://bit.ly/CIPE_report (дата звернення 04.01.2021).
2. Алюшина Н.О. Психолого-педагогічні та акмеологічні особливості дистанційного навчання державних службовців. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej2/txts/ds/05anonds.pdf> (дата звернення 04.01.2021)
3. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: Монографія.– Х.: Право, 2005. – с.138 URL: http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/MONOGRAFIJ_2011/BITYK_2005.pdf (дата звернення 04.01.2021).
4. Богатирець В. Парадигми підготовки державно-управлінських кадрів у зарубіжних країнах як приклад для запозичення для України. Social-science: наук. журнал ун-та Україна №3 (2011) URL: <https://social-science.uu.edu.ua/article/517> (дата звернення 04.01.2021).
5. Василенко І. А. Адміністративно-державне управління в країнах Заходу: США, Великобританія, Франція, Німеччина: навч. посіб. -вид. 2-е, перероб. і доп. / І. А. Василенко. - М.: Логос, 2001. 200 с.
6. Ващенко К. О. Професійне навчання державних службовців: виклики та перспективи реформування// Проблеми розвитку публічного управління в Україні: наук.-практ. конф. за міжнар. уч. до 100-річчя запровадження державної служби України (12 – 13 квітня 2018 р., м. Львів) /, 2018. 124 с. URL: http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/conferencii/Plen_2018.pdf (дата звернення 04.01.2021).
7. Волик В.С., Основні вимоги до професійної компетенції державних службовців. Державне управління та місцеве самоврядування. 2012. Вип.3 (14). С. 205214. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_03\(14\)/12vvsnpk.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_03(14)/12vvsnpk.pdf) (дата звернення 04.01.2021).
8. Воронько О.А., Керівні кадри: державна політика та система управління: навч. посіб. (Українська академія держ. упр. при Президентові

України 2000) URL: http://cpk.org.ua/components/com_booklibrary/ebooks/dthzsl.pdf (дата звернення 04.01.2021)

9. Гончарук Н. та Серьогін С., «Формування якостей керівника у державному управлінні» (2003) НАДУ. –2003– Вип. – 2002. – Т. 3. – С. 137147. URL: <https://scholar.google.com/scholar> (дата звернення 04.01.2021).

10. Граніт О, «Індивідуальна програма державного службовця» (Ліга. Блоги) URL: <https://blog.liga.net/user/ogranit/article/32054> (дата звернення 04.01.2021).

11. Дем'янчук Н.Д., Прокопчук Н.В. Механізм формування сучасного типу державного службовця і Україні під час адміністративних реформ. / Дем'янчук Н.Д., Прокопчук Н.В // Соціально-економічні проблеми розвитку регіонів: матеріали Четвертої Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Житомир, 15 травня 2020 року. – Житомир: ЖНАЕУ, 2020. – с. 169171

12. Деякі питання реформування державного управління України: розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія, План, Заходи від 24 черв. 2016 р. № 474-р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/474-2016-%D1%80>. (дата звернення 04.01.2021)

13. Деякі питання реалізації реформи державного управління. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 04.07.2018 № 474-р, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2018-%D1%80#Text> (дата звернення 04.01.2021)

14. Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: Постанова Кабінет Міністрів України від 27.09.2016 № 674. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/674-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення 04.01.2021)

15. Жиденко Н.А. «Реформування сфери професійного навчання державних службовців в Україні: досвід Республіки Польща.» Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. Серія: Державне управління 1 (2018): 4551. URL: <http://www.irbis-nbu.gov>.

[ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?vnaddy_2018_1_9](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?vnaddy_2018_1_9) (дата звернення 04.01.2021)

16. Кіцак Т.М. Моделі підготовки державних службовців у країнах Європи та Північної Америки: досвід для України. ефективність державного управління 30 (2012): 377384. URL: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irb> (дата звернення 04.01.2021)

17. Клемпарський М.М. Проблеми правового регулювання статусу державних службовців як суб'єктів трудового права України: моног.» Харків: Ніка-Нова (2014).file:///C:/Users/Anna/Downloads/evpe_2012_3(3)__18.pdf (дата звернення 04.01.2021)

18. Конституція України. Верховна Рада України, Конституція України, Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 04.01.2021)

19. Конституція України. Науково-практичний коментар / редкол.: В. Я. Тацій, О. В. Петришин, Ю. Г. Барабаш та ін.,: Нац. Акад. Прав. Наук України. 2-ге вид., переробл. і допов. Х.,: Право, 2011. 1128 с. URL: <http://194.44.152.155/elib/local/r61.pdf> (дата звернення 04.01.2021)

20. Колісніченко Н.М. Державна служба в Європейському Союзі. Європеїзація та розвиток державної служби в Україні: навч. посіб./ Колісниченко Н. М. / за заг. ред. М. Бойцуна, О. Рудіка, Я. Мудрого. – К.: Міленіум, 2009. – 248 с.

21. Костюк В. Л. «Інституційні новації державної служби через призму новітнього законодавства: науково-теоретичний аспект» Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. 181 (2016),с. 2632

22. Костюк В. Л., Воробйова І. Б. Принципи державної служби в умовах правової держави: науково-теоретичний підхід Серія «Право». 2 (2017).:URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2017/n2/17kvlntp.pdf>. (дата звернення 04.01.2021).

23. Костюк В. Л. Тенденції розвитку публічної служби крізь призму прав осіб з інвалідністю, 2017. - 296 с. URL: <https://scholar.google.com.ua/scholar> (дата звернення 04.01.2021)
24. Лукіна Т, Якість професійної освіти державних службовців. Проблеми трансформації системи державного управління в умовах політичної реформи в Україні: 1. (2006) с. 377378. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/4147/2/.pdf> (дата звернення 04.01.2021)
25. Мармазов В. Є. Система місцевого управління у Великобританії (історико-теоретичне дослідження): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.01 / В. Є. Мармазов. – К., 1995. – 20 с.
26. Мельник А., Кононенко Т. Зарубіжний досвід підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців: проблеми імплементації в Україні. //Державне управління та місцеве самоврядування: зб.наук.пр. – Дніпропетровськ: Вид-во ДРІДУ НАДУ. – 2012.- с. 146156
27. Опанасюк Г. О. Тенденції підготовки державних службовців у країнах Центральної та Східної Європи. Київ, вид.-во УАДУ 284 (2001).
28. Організація державної служби в Україні: теорія та практика: навч. посібник / за заг. ред. М. О. Багмета, М. С. Іванова, В. С. Фуртатова. Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2007. 244 с. URL: <https://lib.chmnu.edu.ua/pdf/posibniku/326/1.pdf> (дата звернення 04.01.2021)
29. Про внесення змін до Положення про Національну академію державного управління при Президентові України Указ Президента України від 18.02.2014 № 81/2014 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/81/2014#Text> (дата звернення 04.01.2021)
30. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення 04.01.2021)
31. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення 04.01.2021)

32. Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх [...]: розпорядження Кабінету Міністрів України План, Заходи від 10.05.2018 р. № 342-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/342-2018-%D1%80#Text> (дата звернення 04.01.2021)

33. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця: НАДС, Наказ, Рекомендації, Форма [...], від 20.04.2018 № 93/1 URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v93_1859-18#Text (дата звернення 04.01.2021)

34. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку) наказ НАДС від 04 грудня 2019 № 221-19. URL: <https://nads.gov.ua/npas/pro-provedennya-klasifikaciyi-posad-derzhavnoyi-sluzhbi> (дата звернення 04.01.2021)

35. Про затвердження Положення про дистанційне навчання : Наказ МОН України; Наказ, Положення від 25 квітня 2013 р. № 466 /URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13#Text> (дата звернення 04.01.2021).

36. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників [...] Постанова КМУ; Положення, Перелік від 06.02.2019р. № 106// URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 04.01.2021)

37. Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби. Постанова Кабінету Міністрів України; Положення від 01.10.2014 № 500 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/500-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення 04.01.2021).

38. Про затвердження Порядку організації підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників,[...] НАДС; Наказ, Порядок, Норми від 26.11.2019 № 211-19 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0005-20#Text> (дата звернення 04.01.2021).

39. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок, Форма типового документа, Пропозиції, Критерії, Висновок, Програма від 23.08.2017 № 640 / URL: [/https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF#Text) (дата звернення 04.01.2021)

40. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В». Наказ НАДС від 04 червня 2020 року № 94-20. URL: <https://nads.gov.ua/npas/pro-provedennya-klasifikaciyi-posad-derzhavnoyi-sluzhbi> (дата звернення 04.01.2021).

41. Підвищення кваліфікації державних службовців під час карантину: аналітичний звіт. Київ : Регіон. центр підвищ. кваліф. Київ. обл., 2020. URL:<https://nads.gov.ua/diyalnist/profesijne-navchannya/pidvishchennya-kvalifikaciyi> (дата звернення 04.01.2021).

42. Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А»: постанова КМУ від 22.07.2016 р. № 448 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/448-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення 04.01.2021).

43. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 року № 2145-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення 04.01.2021).

44. Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників [...]. Розпорядження КМУ, Концепція від 01.12.2017 року № 974-p// URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-%D1%80#Text> (дата звернення 04.01.2021).

45. Прокопчук Н.В. / Впровадження інноваційних форм професійного навчання державних службовців./ Права людини: історичний вимір і сучасні тенденції, до річниці прийняття Загальної декларації прав людини, ел.збірник з мат. Восьмої Всеукраїнської наук.-прак. конф. з міжн. уч. (09 грудня 2020 року) Житомирський державний університет ім. Івана Франка, Житомир, 2020, с. 216-221. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/32320/> (дата звернення 22.02.2021)

46. Прокопчук Н.В. / Розвиток професійних компетенцій державних службовців в умовах адміністративної реформи / Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі . зб.наук.ст. за мат. Восьмої Міжнар. наук.прак. конф. (Житомир 19 березня 2020 року)/Мін-во освіти і науки України: Жит.нац.агроек. ун-т – Житомир 2020. – с.257259

47. Серьогін С. М., Бородін Є. І, Липовська Н. А. [та ін.] Реформування професійного навчання державних службовців в Україні: проблеми та перспективи: монографія/. К. : НАДУ, 2013. 112 с URL: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Monogr/78fbb398-860e-4902-a8dd-8c37711cd7d0.pdf (дата звернення 04.01.2021).

48. Серченко К. Нормативно-правові засади функціонування системи професійного навчання державних службовців в Україні. Державне управління та місцеве самоврядування. 1 (2016).с. 126134. URL: http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiiirbis_64.exe_dums_2016_1_19 (дата звернення 04.01.2021)

49. Стан системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад: доповідь / К. Ващенко (кер. авт. колективу), В. Купрій, [та ін.]; за заг. ред. К. Ващенко. – К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2019. – 140 с. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/.pdf> (дата звернення 04.01.2021)

50. Теорія держави і права: Академічний курс: Підручник/ За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Онищенко [та ін.] - К.: Юрінком Інтер, 2008. 688 с. URL:

<https://yurincom.com/files/content/Zaichuck - Theory-of-State АК.pdf> (дата звернення 04.01.2021).

51. Цивільний кодекс України: Кодекс України, Закон, Кодекс від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення 04.01.2021).

52. Юридична енциклопедія; в 6 т.\ Редкол.: Шемшученко Ю. С. (відп. ред) та ін.. К.: Укр. Енцикл., 2003 – т.5: П С. – 736 URL: <http://kul.kiev.ua/praci-2003-roku/juridichna-enciklopedija-v-6-t.-redkol.-ju.s.-shemshuchenko-vidp.-red.-ta-in.html> (дата звернення 04.01.2021).

53. Key Competencies. A Developing concept in General Compulsory Education (Eurydice 2002) 13, 27–8. URL: http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=503 (дата звернення 04.01.2021)

54. Inspector J Michael-de la Teja, ‘ERIC Clearing house on Information and Technology Syracuse NY. Competencies for Online Teaching ERIC Digest. Competence, Competencies and Certification // URL: <https://files.eric.ed.gov> (дата звернення 04.01.2021)