

**ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
Кафедра публічного управління та адміністрування**

Чернова Валентина Вікторівна

**МЕХАНІЗМИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДТРИМКИ
ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ**

Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи за другим рівнем вищої освіти (магістр)

Миколаїв – 2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Тема освіти завжди поставала важливим питанням і розвитку країни загалом, так як від освітнього процесу залежить майбутнє країни. Тим паче варто звертати увагу на навчання державних службовців, так як від їх роботи залежить ефективна робота державної галузі як важливої складової розвитку держави.

В Україні система освіти державних службовців наразі зазнає значного реформування, через оцифрування певних процесів роботи в державній службі. Тому дослідження методів та концепцій підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців є важливим аспектом для дослідження цієї структури навчання. Підготовка, підвищення кваліфікації, стажування та самоосвіта є невід'ємною складовою професійного зростання державного службовця. Дані етапи є універсальними етапами підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців в Україні.

Високоєфективність підготовки державних службовців залежить від багатьох факторів, котрі впливають на продуктивність подальшої роботи та розвитку державних службовців. Так як від їх роботи залежить швидкість розквіту країни, так як вони мають прямий вплив на швидкість введення змін до покращення ситуації в країні. Із сектором державних установ тісно пов'язаний сектор бізнесу, котрий генерує прибуток для держави за рахунок сплати податків, котрі йдуть на покращення умов існування країни. Саме тому, головним в роботі державних службовців є насамперед їх підготовка до певного виду служби, їх навчання за певною спеціалізацією, надалі подальший розвиток та професійне безперервне зростання, задля надання професійних послуг високого рівня.

Актуальним питанням є розвиток компетенцій державного службовця за рахунок професійно-затребуваних вмінь та особистісного зростання як індивіда. Так в зарубіжному досвіді становлення державних службовців ці питання розглядаються. Відмінними між собою є декілька підходів

підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців: американський(поведінковий) підхід та англосаксонський(функціональний) підхід.

Тому питання підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців є важливим та доцільним питанням для дослідження його в розрізі зарубіжних підходів та новітніх парадигм професійних компетенцій.

Стан наукової розробки теми. Дану тематику досліджували такі вітчизняні вчені: Н. Артеменко, С. Верба, В. Гриненко, А. Журавльова, Ю. Кізілова, Я. Мельник, О. Линдюк, Ж. Таланова, М. Терентьев, В. Чмига та інші.

Також можна відзначити закордонних дослідників, які цікавились даною темою, такі як: К. А. Бухман, М. Вудкова, Б. Гурне, Р. Джонсон, Ф. Жорис, В. Лобанов, С.Кезер, К. Петер.

Об'єкт дослідження – підготовка та підвищення кваліфікації державних службовців.

Предмет дослідження – зарубіжний досвід підготовки державних службовців, концепції, підходи, імплементації в Україні зарубіжного досвіду.

Мета дослідження –теоретичне обґрунтування та вивчення досвіду підготовки та підвищення кваліфікації у державних службовців США та Великобританії та аспектів імплементації основних форм та концепцій цих країн в Україні.

Основними завданнями магістерської роботи є:

- 1) аналіз теоретичних аспектів підготовки державних службовців в Україні;
- 2) вивчення досвіду підготовки та підтримки професіоналізму державних службовців в США та Великобританії;
- 3) виявлення імплементації зарубіжного досвіду навчання державних службовців в Україні;

4) розгляд практичних застосувань концепцій та методів підготовки та підвищення професіоналізму в розрізі Миколаївської місцевої ради.

Наукова новизна дослідження. Наукова новизна одержаних результатів визначається актуальністю досліджуваної проблеми і полягає у тому, що у рамках проведеного наукового дослідження:

- 1) проаналізовано теоретичні аспекти підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців в Україні;
- 2) висвітлено підготовку державних службовців в США та Великобританії;
- 3) виявлено аспекти імплементації американського та англійського досвіду в Україні;
- 4) розглянуто самоосвіту як варіант постійного професійного зростання компетенцій державних службовців в Україні.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що на основі висновків можна виконати аналіз ситуації та дані дослідження, що вказані в роботі можуть бути використані у подальших дослідженнях інституту державної служби в Україні; у навчальному процесі для підготовки лекційного матеріалу з освітніх дисциплін дисципліни 281 «Публічне управління та адміністрування».

Методи дослідження. У процесі роботи використано загальнонаукові методи дослідження. Також під час написання магістерської роботи автором використовувались логічні методи наукового дослідження: аналіз і синтез, індукція, дедукція та аналогія, абстрагування, узагальнення, ідеалізація, формалізація, системний підхід.

Структура роботи відбиває поставлені перед дослідженням цілі та завдання. Робота складається зі вступу, 3 розділів, 6 підрозділів, висновків та списку використаних джерел (61 найменування українською, російською, та англійською мовами). Загальний обсяг роботи складає 75 сторінок, основний текст – 62 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність дослідження. Тема освіти завжди поставала важливим питанням і розвитку країни загалом, так як від освітнього процесу залежить майбутнє країни. Тим паче варто звертати увагу на навчання державних службовців, так як від їх роботи залежить ефективна робота державної галузі як важливої складової розвитку держави.

В Україні система освіти державних службовців наразі зазнає значного реформування, через оцифрування певних процесів роботи в державній службі. Тому дослідження методів та концепцій підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців є важливим аспектом для дослідження цієї структури навчання. Підготовка, підвищення кваліфікації, стажування та самоосвіта є невід'ємною складовою професійного зростання державного службовця. Дані етапи є універсальними етапами підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців в Україні.

Високоєфективність підготовки державних службовців залежить від багатьох факторів, котрі впливають на продуктивність подальшої роботи та розвитку державних службовців. Так як від їх роботи залежить швидкість розквіту країни, так як вони мають прямий вплив на швидкість введення змін до покращення ситуації в країні. Із сектором державних установ тісно пов'язаний сектор бізнесу, котрий генерує прибуток для держави за рахунок сплати податків, котрі йдуть на покращення умов існування країни. Саме тому, головним в роботі державних службовців є насамперед їх підготовка до певного виду служби, їх навчання за певною спеціалізацією, надалі подальший розвиток та професійне безперервне зростання, задля надання професійних послуг високого рівня.

Тому питання підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців є важливим та доцільним питанням для дослідження його в розрізі зарубіжних підходів та новітніх парадигм професійних компетенцій

У першому розділі «МЕТОДОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В ТЕОРЕТИЧНОМУ АСПЕКТІ РОЗВИТКУ HARD&SOFT НАВИЧОК» охарактеризовано теоретико-практичні аспекти підготовки та професійного зростання державних службовців в Україні та важливість розвитку hard&soft навичок у роботі державних службовців як елемент самоосвіти.

Особливу увагу потрібно приділяти освітньому процесу державних службовців, так як від їх роботи залежить швидкість розвитку країни через те, що вони працюють в державних установах та мають прямий вплив на швидкість введення змін до покращення ситуації в країні. Із сектором державних установ тісно пов'язаний сектор бізнесу, котрий генерує прибуток для держави за рахунок сплати податків, котрі йдуть на покращення умов існування країни. Саме тому, головним в роботі державних службовців є насамперед їх підготовка до певного виду служби, їх навчання за певною спеціалізацією, надалі подальший розвиток та професійне зростання, задля надання професійних послуг високого рівня.

Згідно до нового Положення «Про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» від 2019 року варто зазначити рівні та форми впровадження професійного навчання державних службовців та варіанти їх професійного зростання. Із даного Положення витікає, що основними формами навчання державних службовців є: підготовчий етап та підвищення кваліфікації. Таким чином є два основоположних пласта освітнього процесу, для того, щоб отримати нові знання та навички, задля роботи у державній сфері, та удосконалити свій професійний розвиток та професійну компетентність під час роботи в державних установах.

Окрім двох основоположних є ще варіант стажування та самоосвіти. Таким чином, опісля підготовчого етапу та підвищення кваліфікації державний службовець може одержати унікальні практичні навички під час

проходження стажування. Також важливим викликом для державних службовців є самоосвіта, котру регламентує сам працівник та обирає для себе певний варіант отримання даної самоосвіти, тобто самоосвіта є невід'ємною частиною життя, так як відбувається під час виконання певної частини роботи, що є новою для опрацювання, також самоосвіта є важливою складовою загального освітнього процесу, так як від самоосвіти залежить розвиток особистості.

Підготовка, підвищення кваліфікації, стажування та самоосвіта є невід'ємною складовою професійного зростання державного службовця. Дані етапи, що є затвердженими на законодавчому рівні є універсальними етапами підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Проте варто розглянути також факторні аспекти, котрі впливають на державного службовця та проявляють його. Тобто вищезазначені етапи формують саме *hard skills* у державного службовця. *Hard skills* (англ. «жорсткі навички») – навички, що можна вивчити, протестувати, що є набутих під час вивчення певної дисципліни/ типу роботи.

Проте в сучасному світі надважливими є протилежні компетенції до *hard skills* – компетенції *soft skills*. Термін *soft skills* (англ. «м'які навички») – індивідуалістичні навички, котрі є притаманними всім, проте у кожної людини вони розвинуті на різному рівні та є залежними від типу особистості, типу темпераменту, особливості характеру певного індивіду. Тобто це ті навички, котрі полегшують будь-який тип праці и та загалом життя людини і є індивідуальними.

Soft skills не є певним типом набору професіональних навичок, що мають конкретні професійні ланки, навпаки вони не пов'язані із певним професійним сегментом. Зараз *soft skills* стали більш важливими, аніж *hard skills*.

Таким чином задля удосконалення роботи державної ланки в державі варто звернути увагу на особистісний розвиток кожного індивіда, що своєю роботою впливає на фінальний результат – роботу та розвиток країни.

Вивчаючи тему hard&soft skills зосередимо увагу саме на soft skills, так як hard skills виховують ще із садку та школи, шліфуючи це в закладах вищої освіти за рахунок лекцій, семінарів та здачі іспитів. Тому можна поділити рівні здобування професійної компетенції працівником в таких відношеннях:

- а) розвиток hard skills – етап підготовки, підвищення кваліфікації, стажування та самоосвіта
- б) розвиток soft skills – здебільшого присутній у стажуванні та самоосвіті, проте повсякчас використовується за основним місцем роботи при виконанні своїх завдань та під час комунікації між колегами та керівництвом, тощо.

У другому розділі «МЕТОДИКИ ПРОВАДЖЕННЯ МЕТОДІВ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В США ТА ВЕЛИКОБРИТАНІЇ» досліджено американську та англосаксонську моделі здійснення професійної підготовки осіб публічного управління.

Компетентнісний підхід є доречним в даному випадку, адже його суть в розвитку нових компетентностей та підтримка вже наявних. Цей підхід є доречним в умовах розвитку методологічних впроваджень у галузі державного управління, так як в цій сфері мають бути наявними інноваційні методи та прогресивні управлінські рішення для розвитку персоналу та ефективного управління державними службовцями.

Важливість цього підходу в сфері державного управління полягає в тому, що цей підхід має направленість саме на удосконалення ефективності установи за рахунок особистісних змін державних службовців. Процес індивідуальних змін відбувається шляхом самоосвіти, саморозвитку. Тобто державний службовець, за рахунок цього підходу, зможе формувати власноруч своє професійне зростання, через те, що комплексність підходу створить сприятливе середовище для цього.

Основним чинником компетентностного підходу є синергія таких

складових: адміністративна культура, організаційна культура діяльності та загальна підтримка всередині професійного середовища, котрому знаходиться державний службовець.

В США такий компетентнісний підхід займає основне місце у підготовці державних службовців та є важливим та розвиненим, тому цей підхід використовується в кадровій політиці державної служби.

Сутність американського компетентнісного підходу є націлення уваги саме на віднадження характеристик компетенцій, що зосереджені в поведінкових аспектах. Тобто компетенція являє собою показником поведінкових варіацій, що є головними рисами при індивідуальній підготовці та можуть бути виявлені в ефективності діяльності. Таким чином поведінкові компетенції державного службовця можуть бути сформовані за рахунок системи професійної підготовки та загального професійного розвитку. Тобто компетенції, що має державний службовець за компетентнісним підходом можуть бути найкраще розвинені в умовах професійного навчання за умови додержання синергійності адміністративно-організаційної культури та професійного середовища загалом.

На відміну від американського компетентнісного підходу витупає англосаксонський підхід по підготовці державних службовців. Даний підхід найбільше поширений в країнах Європи, яскравим представником є Великобританія.

Сутністю даного підходу є те, що основою для роботи в державній службі є наявність юридичної освіти, тобто державний службовець має володіти знаннями із правової сфери. Наразі за англосаксонським підходом державні службовці отримують знання за методиками підходу, котрі включають в себе основоположні знання із дисциплін, котрі включає в себе правова галузь знань.

Відмінним від американського підходу є британський підхід щодо розвитку державних службовців, так як цей підхід зосереджений на розвитку професійних навиків, через вивчення професійних дисциплін та розвитку

професійної компетентності. Тобто він здебільшого зосереджений на професійних особливостях державної служби, натомість як американський підхід віддає перевагу розвитку індивідуальних характеристик службовця та розвитку його особистісних навичок в роботі.

Британський підхід за своїм значенням є більш структурованим наповненим теоретичними основами професійної діяльності через це даний підхід визначають як функціональний підхід.

Функціональний підхід має змінні критерії оцінки роботи державних службовців. Тобто на перший план виходить індивідуальна продуктивність кожного із членів державної сфери. Оновлена та змінена система управління в державній службі вимагає постійного зростання державних службовців в професійному аспекті, задля того, аби якість наданих послуг в державному секторі була вищою та цим параметром збільшувала дохідність країни. Підвищення кваліфікації в функціональному підході є одним із найголовніших рис, так як державній службі потрібно удосконалювати свої властивості в наданнях послуг та виконання своїх обов'язків, все це відбувається завдяки прогресу в сфері підготовки та підтримки професіоналізму державних службовців.

Підготовка державних службовців не має єдиної навчальної програми, адже пристосована до певних компетенцій, що потрібні відповідним державним службам. Навчання у державній сфері є важливим для Великобританії, проте унітарної навчальної програми підготовки не існує.

У третьому розділі «НОВІТНІ МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ТА КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ» з'ясовано аспекти впровадження новітніх технологій в систему освітніх програм державних службовців, то в Україні на даний момент часу відбувається модернізація програм підготовки та підтримки професіоналізму у державних службовців.

Так загальна цифровізація держави, призвела до цифровізації пласту

освітнього процесу у галузі державного управління. Окрім того, в країні особлива увага до політики сталого розвитку та включення всіх цілей сталого розвитку у державну політику держави, зокрема у навчальні формати, що викладаються державним службовцям.

Імплементування зарубіжного досвіду в Україні в умовах децентралізації здійснюється за рахунок запровадження європейських цінностей, що стосуються державно служби та навчання державних службовців із включенням цих цінностей в компетентністий підхід до навчання. Європейські методи професійного розвитку державних службовців включені до підготовки державних службовців в аспектах постійного професійного розвитку – безперервної освіти, за рахунок синергії всіх типів систем освіти державних службовців.

Таким чином повноцінне імплементування європейських постулатів, стосовно державної служби та компетенцій державних службовців є невід'ємною частиною розвитку сучасних українських державних службовців. Так в умовах концепції неперервної освіти, що зараз впроваджується в системі державного управління нашої країни, відбувається зміна мотиваційних особистісних пріоритетів державного службовця як індивіда.

Варто наголосити на тому, що неперервність підвищення професійних компетенцій наряду пов'язана із індивідуальним розвитком кожного управлінця, так як кожен індивід має потребу індивідуального розвитку не тільки професійного спрямування, але і загальножиттєвого. З цього витікає, що дана концепція неперервності навчання та підвищення кваліфікації державних службовців, спонукає до розвитку професійних та особистісних компетенцій індивіда, за умови поєднання всіх видів освіти: формальної, неформальної та інформальної (самоосвіта).

Зарубіжний досвід країн Європи та США зокрема, показує те, що концепція неперервної освіти є важливим етапом становлення та удосконалення професійних компетенцій державних службовців. Така

концепція є у американському компетентністному підході та у англосаксонському функціональному підході також, окрім цього вона має свою аспективність у загальній державній політиці країн. Тобто тематика непереривності є варіантом підвищення кваліфікації для державних службовців за рахунок накопичення знань та навичок. Концепція непереривності отримання знань державними службовцями вплетена до загальної державної політики в сфері освіти та має своє впровадження в навчальних програмах з підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

Розвиток професіоналізму державних службовців у Миколаївській міській раді відбувається за всіма формами підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, що прописані у Положенні «Про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад».

Важливим викликом для державних службовців Миколаївської міської ради є самоосвіта. Так як самоосвіта наразі є основним двигуном здійснення надбання нових професійних компетентностей. За допомогою самоосвіти державний службовець може самостійно розвивати власний потенціал, задля досягнення поставлених кар'єрних цілей.

Самоосвіта має бути структурованою власне одноосібно індивідом, так як сфера самоосвіти – це його власна відповідальність за подальший ріст професійних та особистісних компетенцій, котрі державний службовець зможе продемонструвати під час виконання профільних завдань.

Для професійного виконання посадових обов'язків державні службовці цього управління мають бути компетентними у нових технологіях, цифровізації, інноваційності рішень і т.д.. Саме тому самоосвіта займає важливе місце у професійному зростанні державних службовців цього виконавчого комітету.

Саме тому важливим поштовхом до самоосвіти були такі методики як:

- а) конференції онлайн та оффлайн форматів;
- б) тренінги;
- в) міні-лекційні формати від відомих громадських діячів та коучів-практиків;
- г) участь у молодіжних програмах;
- д) створення молодіжних проєктів для молоді міста;
- е) відвідування молодіжних дискусійних конференцій;
- ж) вивчення літератури за профілем.

Задля вдосконалення власних професійних навичок, окрім всього вищезазначеного, державні службовці цього виконавчого комітету проходять освітні модулі на порталі «Дія. Цифрова освіта».

Окрім перегляду освітніх серіалів на порталі «Дія. Цифрова освіта» державні службовці також в самоосвіті використовують стандарти так званої неформальної освіти. Одним із варіантів є проходження курсів на освітній онлайн-платформі Zrozumilo!. Вибір курсу був індивідуальним та базувався на індивідуальній зацікавленості в тематиці курсу.

Також, державні службовці виконавчого комітету управління молодіжної політики Миколаївської міської ради в процесі самоосвіти використовують різнопланові джерела корисної інформації та платформи для розвитку професійних та особистісних компетенцій.

За рахунок такої ґрунтовної самоосвіти державні службовці виконавчого комітету управління молодіжної політики Миколаївської міської ради мають високі показники якісного виконання посадових обов'язків. Так як в даному прикладі було об'єднання всіх етапів підготовки та підтримки професіоналізму державних службовців. Також варто зазначити, що мотивація до самоосвіти є важливим аспектом підвищення професійної компетенції державних службовців.

ВИСНОВКИ

Загалом система підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців є основоположною частиною успішної роботи державної сфери. Тому особливу увагу потрібно приділяти освітньому процесу державних службовців, так як від їх роботи залежить швидкість розвитку країни через те, що вони працюють в державних установах та мають прямий вплив на швидкість введення змін до покращення ситуації в країні. Із сектором державних установ тісно пов'язаний сектор бізнесу, котрий генерує прибуток для держави за рахунок сплати податків, котрі йдуть на покращення умов існування країни. Саме тому, головним в роботі державних службовців є насамперед їх підготовка до певного виду служби, їх навчання за певною спеціалізацією, надалі подальший розвиток та професійне зростання, задля надання професійних послуг високого рівня.

В Україні існують такі види підготовки та підвищення кваліфікації, що законодавчо устатковані, а саме: підготовка учасників професійного навчання в сфері державної служби; підвищення кваліфікації за загальною та спеціальними програмами; стажування в межах країни та закордонні стажування; самоосвіта в розрізі так званої неформальної освіти.

Окрім того важливим є наголошення на розвитку у державних службовців не тільки професійних навичок, але і особистісних. Таким чином *hard skills* є в основному професійними навичками, що набуваються під час освітнього процесу та застосовуються на практичних моментах роботи. Тобто загалом ці жорсткі навички є виявом виконання певних прописаних інструкцій, щодо аспективності виконання певного процесу в роботі. Ці навички можна перевірити за рахунок проведення іспиту, наприклад рівень володіння мовами перевіряється за рахунок складання мовного іспиту.

Натомість *soft skills* не є професійними, так як індивідуально розвиваються кожним індивідом та є особистим надбанням кожного. Загалом *soft skills* напряду залежать від характерних ознак людини в

інтелектуальному, соціальному плані, також виявом є компетенції, що показують волю витримку індивіда.

Щодо зарубіжного досвіду, то зараз в США найбільш популярними моделями, щодо відповідності компетенцій у форматі компетентнісного підходу є дві моделі кваліфікаційних вимог, а саме: *General competencies for the federal workforce* та *Executive Core Qualifications*. Також в США існує також список компетентностей, що є універсальним та єдиним для всіх державних службовців на цих рівнях. Деякі із компетентностей, що мають бути у кожного державного службовця: лідерські якості; оцінювання ситуації в стратегічному варіанті; ініціативність; гнучкість до змін; знання фундаментальних основ менеджменту в умовах роботи в державній структурі; навички міжособистісного та ділового спілкувань; комунікабельність та вміння налагоджувати стосунки із колегами та громадянами; володіння технологічною базою знань, щодо роботи із технікою та базовим програмним забезпеченням. Загалом компетентнісний підхід можна характеризувати як поведінковий, адже в американському підході здебільшого розвиваються *soft skills*, котрі є особистісними складовими державного службовця.

На відміну від американського компетентнісного підходу витупає англосаксонський підхід по підготовці державних службовців. Даний підхід найбільше поширений в країнах Європи, яскравим представником є Великобританія.

Сутністю даного підходу є те, що основою для роботи в державній службі є наявність юридичної освіти, тобто державний службовець має володіти знаннями із правової сфери. Наразі за англосаксонським підходом державні службовці отримують знання за методиками підходу, котрі включають в себе основоположні знання із дисциплін, котрі включає в себе правова галузь знань.

Британський підхід щодо розвитку державних службовців, так як цей підхід зосереджений на розвитку професійних навиків, через вивчення професійних дисциплін та розвитку професійної компетентності. Тобто він

здебільшого зосереджений на професійних особливостях державної служби, натомість як американський підхід віддає перевагу розвитку індивідуальних характеристик службовця та розвитку його особистісних навичок в роботі.

Щодо впровадження новітніх технологій в систему освітніх програм державних службовців, то в Україні на даний момент часу відбувається модернізація програм підготовки та підтримки професіоналізму у державних службовців. Так загальна цифровізація держави, призвела до цифровізації пласту освітнього процесу у галузі державного управління. Окрім того, в країні особлива увага до політики сталого розвитку та включення всіх цілей сталого розвитку у державну політику держави, зокрема у навчальні формати, що викладаються державним службовцям.

Імплементування зарубіжного досвіду в Україні в умовах децентралізації здійснюється за рахунок запровадження європейських цінностей, що стосуються державно служби та навчання державних службовців із включенням цих цінностей в компетентнісний підхід до навчання. Європейські методи професійного розвитку державних службовців включені до підготовки державних службовців в аспектах постійного професійного розвитку – безперервної освіти, за рахунок синергії всіх типів систем освіти державних службовців.

Таким чином повноцінне імплементування європейських постулатів, стосовно державної служби та компетенцій державних службовців є невід'ємною частиною розвитку сучасних українських державних службовців. Так в умовах концепції неперервної освіти, що зараз впроваджується в системі державного управління нашої країни, відбувається зміна мотиваційних особистісних пріоритетів державного службовця як індивіда.

Підготовка та варіанти підвищення кваліфікації державних службовців у виконавчому комітеті управління молодіжної політики Миколаївської міської ради є важливим аспектом в загальній роботі комітету. В даному комітеті державні службовці опановують всі види підготовки та підвищення

кваліфікації, згідно із чинним законодавством. В своїй роботі вони використовують новітні технології та впроваджують в роботу інноваційні освітні процеси в свою роботу для покращення якості послуг, що надаються ними та швидкісного виконання профільних завдань.

За рахунок ґрунтовної самоосвіти державні службовці виконавчого комітету управління молодіжної політики Миколаївської міської ради мають високі показники якісного виконання посадових обов'язків. Так як в даному прикладі було об'єднання всіх етапів підготовки та підтримки професіоналізму державних службовців.

АНОТАЦІЯ

Чернова В.В.. Механізми запровадження підготовки та підтримки професіоналізму державних службовців в умовах децентралізації влади в Україні.

Кваліфікаційна робота на здобуття рівня магістра з державного управління за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування», Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Інститут державного управління. – Миколаїв, 2021

Розглянуто теоретико-практичні аспекти підготовки та професійного зростання державних службовців в Україні.

Виділено важливість розвитку hard&soft навичок у роботі державних службовців як елемент самоосвіти.

Проведено фахове опитування та дослідження, щодо наявності hard&soft навичок державних службовців.

Досліджено моделі здійснення професійної підготовки осіб публічного управління в США та Великобританії.

Розкрито роль і місце професійного навчання при підготовці регіональних кадрів з метою покращення їх функціонування, імплементації зарубіжного досвіду в Україні в умовах децентралізації.

Визначено пріоритетні напрями та перспективи формування потенціалу державної служби в умовах безперервної освіти та набуття професійних компетенцій. Сформовано перелік компетенцій, що свідчать про наявність та схильність до професійного потенціалу державних службовців.

Охарактеризовано розвиток професіоналізму державних службовців у Миколаївській міській раді, зокрема у виконавчому комітеті управління молодіжної політики.

Ключові слова: державна служба, державні службовці, компетентнісний підхід, функціональний підхід, самоосвіта, професійні компетенції, професійний розвиток, hard skills, soft skills.

SUMMARY

Chernova V.V.. Mechanisms for implementing the training and support of professionalism of civil servants in the context of decentralization of power in Ukraine.

Qualification work at the level of public administration specialty 281 "Public Administration", Petro Mohyla Black Sea National University, Institute of Public Administration. – Mykolaiv, 2021

Theoretical and practical aspects of training and professional growth of civil servants in Ukraine are considered.

Distinguished development of hard & soft skills in the work of civil servants as an element of self-education.

A professional survey and research on the availability of hard & soft skills of civil servants was conducted.

Models of professional training of public administration officials in the USA and Great Britain have been studied.

The role and place of professional training in the training of regional personnel with the improvement of their functioning, implementation of foreign experience in Ukraine in the conditions of decentralization are revealed.

The priority directions and prospects of the potential of the civil service in the conditions of continuous education and professional training are determined. A list of competencies that indicate the availability and availability of professional potential of civil servants has been formed.

The development of professionalism of civil servants in the Mykolaiv city council, in particular in executive committee of management of youth policy is characterized.

Key words: civil service, civil servants, competence approach, functional approach, self-education, professional competencies, professional development, hard skills, soft skills.