

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

КОНДРАТ Світлана Володимирівна

**НОВІ ПОТРЕБИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ НА РИНКУ ПРАЦІ: НАВЧАННЯ
ПРОТЯГОМ ЖИТТЯ ЯК ОДИН ІЗ НАПРЯМІВ УДОСКОНАЛЕННЯ
ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ**

Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

магістерської роботи на здобуття наукового ступеня
магістра публічного управління

Миколаїв – 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність магістерського дослідження обумовлюється наступними чинниками: наш світ безперервно змінюється внаслідок творчої та економічної діяльності як окремих людей, так і великих груп, які утворюють людський соціум. В умовах інформаційного соціуму досягнення життєвого успіху людини неможливе без постійного освоєння нових знань, без вдосконалення навичок і компетенцій, які будуть сприяти формуванню творчої особистості, яка вміє не тільки самостійно та критично переосмислювати існуючі виклики повсякденної праці, а формувати нові рішення. Кожна людина сьогодні відчуває брак певних знань і має потребу в їх регулярному оновленні. Принцип «освіта через усе життя» діє у всіх цивілізованих країнах. До професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації прагнуть як професійно успішні люди, так і безробітні громадяни, які стали такими через неможливість працевлаштування або відсутність необхідної кваліфікації.

Соціологічні дослідження показують, що в сучасних умовах зростає число людей, що продовжують освіту і засвоюють нові для них професії і кваліфікації. Це пояснюється багатьма причинами: швидко застарівають отримані людиною професійні знання; колись популярні професії стають незатребуваними; людина втрачає інтерес до вибраної професії; людина прагне підвищити якість професійних знань і побудувати кар'єру; людина підвищує свою конкурентоспроможність за допомогою здобуття додаткової спеціальності або кваліфікації.

За останні десятиліття кардинально змінилася система генерації й передачі знань, а їх обсяг багаторазово зріс. У справі об'єднання людства на основі певних ціннісних підстав і цільових орієнтирів, безумовно, одним із пріоритетних чинників стає безперервна освіта. Безперервність виступає у сучасному культурно-освітньому контексті як ідея, принцип навчання, якість освітнього процесу, умова становлення людини. Сьогодні не можна за один раз, навіть за 5 або 6 років підготувати людину до професійної діяльності на все життя. Наукові дослідження свідчать, що на сучасному етапі щорічно оновлюється близько 5 % теоретичних і 20 % професійних знань. Наприклад, одиниця виміру старіння знань фахівця, яка прийнята у США, визначає період «напіврозпаду» компетентності, тобто зниження її на 50 % внаслідок появи нової інформації, показує, що за багатьма професіями цей період настає менш, ніж через 5 років. Таким чином, стосовно нашої системи вищої освіти компетентність стає неактуальною часто раніше, ніж закінчується навчання.

Вирішення цієї та інших проблем з формування професійних компетентностей пов'язано з переходом до інноваційної концепції, яка відповідає вимогам часу – освіти протягом життя. Згідно цієї концепції базова освіта періодично повинна доповнюватися програмами додаткової освіти й організується не як кінцева, завершена, а лише як основа,

фундамент, що доповнюється іншими програмами. Це визначає рівні знань та професійних компетентностей випускників навчальних закладів і свідчить, що в сучасних умовах вони окрім отриманих знань у вузькій професії повинні ще протягом навчання та студентського життя розвинути свої здатності до навчання протягом усього професійного життя, розвинути навички комунікації, адаптивності, самовдосконалення, організаційної й групової ефективності та низку інших якостей, які визначатимуть успішність особистості в професійному зростанні в інформаційному суспільстві.

Принцип «навчання впродовж життя» сьогодні діє в усіх цивілізованих країнах, оскільки в умовах інформаційного соціуму кожна людина постійно відчуває брак певних знань і має потребу в їх регулярному оновленні.

Зростає кількість людей, які продовжують освіту і освоюють нові професії або підвищують кваліфікацію. Це відбувається з багатьох причин: існуючі професійні знання швидко застарівають; популярні у попередні часи професії стають незатребуваними; людина втрачає інтерес до тієї професії, якою вона займається, або прагне підвищити якість професійних знань.

Тому особистості державного службовця також необхідно постійно отримувати все нові й нові знання, підвищувати свій освітній капітал. Категорія державних службовців, як й інші соціальні групи також залучається до концепції безперервної освіти, що базується на ідеї навчання впродовж життя.

Останні роки концепція навчання впродовж життя стала визначальним елементом у стратегіях ЄС щодо формування найбільш конкурентоспроможного і динамічного суспільства, що базується на знаннях, наприклад, навчання протягом життя стало головною метою в розробці Європейської стратегії працевлаштування.

Питання впровадження неперервної освіти впродовж життя людини завжди були в полі зору вітчизняних науковців Ф. Вашука, Д. Дзвінчука, В. Журавського, О. Кашуби, Б. Клименка, К. Ковальської, В. Кременя, Н. Москаленко, Н. Ничкало, В. Олійника, В. Пахомова, Н. Семенюк, М. Солдатенка, М. Степко, Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, О. ЩЕРБАКА. Серед зарубіжних дослідників варто зазначити вчених П. Альхайта, А. Гартунга, Е. Грубера, Л. Коханова, І. Кноль, З. Нольда, К. Хоул, П. Шукла, У. Елліот, Р. Окс, та ін. З огляду на вищезазначене тема магістерської роботи видається актуальною.

Мета і завдання дослідження. Метою магістерської роботи є комплексне дослідження та обґрунтування рекомендацій щодо впровадження в практичну діяльність концепції навчання протягом життя як одного з напрямів удосконалення професійних компетентностей державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування в контексті трансформації сучасного інформаційного суспільства, процесів реформування публічного управління та формування нових потреб на перспектив на ринку праці в Україні та світі.

Досягнення поставленої мети передбачало вирішення таких **завдань**:

- дослідити наукові засади та понятійно-категорійний апарат магістерської роботи: визначити сутність основних понять і термінів,

охарактеризувати їх особливості;

- визначити особливості ринку та напрями державного регулювання в цій сфері;

- дослідити шляхи реалізації концепції навчання протягом життя в умовах нових потреб на ринку праці в ЄС та Україні;

- виявити основні тенденції розвитку навчання протягом життя та встановити їх вплив на публічну службу України;

- обґрунтувати перспективи запровадження навчання протягом життя в практичну діяльність службовців органів місцевого самоврядування та державних службовців.

Об'єктом дослідження є проблеми та напрями удосконалення освітніх послуг та професійних компетентностей державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування в сучасних умовах розвитку суспільства в Україні та світі.

Предметом дослідження є нові потреби та перспективи на ринку праці: навчання протягом життя як один з напрямів удосконалення професійних компетентностей.

Вибір **методів** вирішення завдань цього дослідження зумовлено комплексним характером його предмета та об'єкта. Враховуючи специфіку зазначеної проблеми та її міждисциплінарний характер, було обрано як філософські та загальнонаукові, так і конкретні методи наукового аналізу в галузі соціальної філософії, політології, економіки та соціології.

Важливим орієнтиром у дослідженні багатьох питань став метод систематичного аналізу, який дозволив розглянути процес становлення та розвитку концепції протягом життя в період трансформації суспільно-політичного життя соціуму. Особливості надання освітніх послуг та досвід запровадження концепції навчання протягом життя в діяльність службовців органів публічної влади в країнах ЄС та України дозволив виявити порівняльний метод.

У процесі з'ясування факторів впливу на якість та трансформації освітніх послуг в умовах нових потреб та перспектив на ринку праці було використано методи аналізу та синтезу, індукції та дедукції, які дозволили більш детально дослідити сутність цього феномена.

Можливість проаналізувати особливості виникнення і функціонування навчання протягом життя в процесах розвитку державної служби України, характер розвитку ринку праці та запровадження нових компетентностей в систему освіти державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування надали методи емпіричного дослідження (спостереження, аналіз документів, контент-аналіз).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що в комплексі вирішено важливу наукову проблему вивчення специфіки впровадження в практичну діяльність концепції навчання протягом життя як одного з напрямів удосконалення професійних компетентностей державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування в контексті трансформації сучасного інформаційного суспільства, процесів

реформування публічного управління та формування нових потреб на перспектив на ринку праці в Україні та світі.

Структура і обсяг магістерської роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Повний обсяг роботи складає 92 сторінки. В роботі міститься також 1 додаток. Список використаної літератури складається з 95 джерел.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та основні завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення виконаної роботи.

У першому розділі *«Науково-теоретичні засади дослідження концепції навчання протягом життя як сучасного напрямку підвищення професійних компетентностей»* досліджено наукові засади та понятійно-категорійний апарат магістерської роботи: визначено сутність основних понять і термінів, охарактеризовано їх особливості; визначено особливості ринку та напрями державного регулювання в цій сфері.

У підрозділі 1.1. *«Наукові дослідження концепції навчання протягом життя»* на основі аналізу науково-теоретичних засад концепції навчання протягом життя визначено, що від рівня освіти залежить соціальний статус особистості, який умовно складається з трьох елементів – рівня освіти, рівня кваліфікації і рівня навичок. Концепцію навчання протягом життя вперше запропонував П.Ленгранд, згодом Р. Даве визначив 25 ознак, які характеризують неперервну освіту.

Підрозділ 1.2. *«Понятійно-категорійний апарат дослідження»* визначає, що з позицій державного управління, неперервна освіта є провідною сферою соціальної політики і слугує механізмом забезпечення сприятливих умов загального й професійного розвитку людини в соціумі. Реалізація концепції навчання впродовж життя сприяє адаптації особистості до постійно обновлюваних соціально-економічних умов, надає змогу зняти соціальну напруженість у суспільстві, допомагає особистості досягти визначених життєвих цілей та слугує досягненню задоволеності.

У підрозділі 1.3. *«Особливості ринку праці та державного регулювання в цій сфері»* встановлено, що ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару у вигляді «робочої сили». Ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

У другому розділі *«Шляхи реалізації концепції навчання протягом життя в умовах нових потреб на ринку праці в країнах ЄС та Україні»*

досліджено шляхи реалізації концепції навчання протягом життя в умовах нових потреб на ринку праці в ЄС та Україні; виявлено основні тенденції розвитку навчання протягом життя та встановлено їх вплив на публічну службу України.

У підрозділі 2.1. «Історична ретроспектива концепції навчання протягом життя, основні передумови її формування» визначено, що посилення уваги до запровадження освіти протягом життя простежується у багатьох країнах ЄС і пов'язано з розвитком науково-технічної революції та формування інформаційного суспільства. Характерно, що після Другої світової війни політика в галузі освіти в індустріально розвинутих країнах спрямовувалася на забезпечення підготовки і вдосконалення виробничого потенціалу персоналу. Тому це зумовило розвиток різноманітних форм надання освітніх послуг поза загальноосвітніми закладами і позитивно вплинуло на конкурентоспроможність економіки цих країн. Згодом це позначилося на модернізації європейської системи освіти.

У підрозділі 2.2. «Досвід реалізації концепції навчання протягом життя в країнах ЄС» показано, що позитивні аспекти освіти впродовж життя включають: розширення можливостей навчання; виклик традиційним системам освіти шляхом запровадження більш конкурентоспроможності та інноваційних програм та методів навчання дорослих; сприяння підвищенню конкурентоспроможності європейської освіти; налагодження співпраці з престижними іноземними установами; надання експортерам можливості доступу до нових джерел доходу.

Негативні сторони включають проблеми, пов'язані з: неофіційні і нерегульовані постачальники вищої освіти (часто франчайзингові установи та філіали кампусів), які залишаються поза офіційними національними режимами забезпечення якості, і не підлягають процесу внутрішнього або зовнішнього аудиту / моніторингу; захист прав споживачів – відсутність належної інформації (а, отже, прозорості) потенційних студентів, роботодавців та компетентних органів розпізнавання; існування фіктивних установ; недобросовісна конкурентна перевага, яку користуються деякі постачальники стосовно строго регульованих національних постачальників, які можуть втратити прибуток; офшорні установи, корпоративні університети, різні міжнародні інститути, різні форми дистанційного навчання та віртуальні університети.

У підрозділі 2.3. «Особливості впровадження концепції навчання протягом життя в практику державного регулювання ринку праці в Україні» визначено, що на сьогодні в Україні існують спроби впровадити подібну модель освіти, які спрямовані на удосконалення освіти громад. Українські гуртки наглядно ілюструють, що унікальний шведський метод навчання може сприяти вирішенню спектру питань і проблем, актуальних для громади.

Ряд європейських країн починають активні ініціативи щодо впровадження структурованих докторських лабораторій, нових аспірантур, нових формальних та фінансових умов для докторських лабораторій,

розробки стипендій післядипломної освіти тощо.

У третьому розділі «Перспективи запровадження навчання протягом життя в діяльність державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування» обґрунтовано перспективи запровадження навчання протягом життя в практичну діяльність службовців органів місцевого самоврядування та державних службовців.

У підрозділі 3.1. «Тенденції розвитку навчання протягом життя та їх вплив на публічну службу України» визначено, що серед загальносвітових тенденцій розвитку суспільства, що обумовлюють поширення в розвинених країнах концепції «освіта протягом життя», для України особливо актуальними є такі: 1. Зростання ролі людського капіталу у прирості національного багатства. 2. Несприятливі демографічні тенденції. Зниження народжуваності та старіння населення в викликає потребу у створенні умов для навчання людей зрілого і старшого віку. 3. Прискорення темпів оновлення професійних знань. 4. Утвердження в європейському освітньому просторі концепції «освіти протягом життя».

Навчання протягом життя передбачає зростання інвестицій у людей і знання; набуття основних навичок, включаючи цифрову грамотність; поширення інноваційних, більш гнучких форм навчання. Мета полягає в забезпеченні людей будь-якого віку рівним і відкритим доступом до якісного навчання. Рада Європи затвердила навчання протягом життя як один з основних компонентів європейської соціальної моделі. Таке навчання не обмежується лише сферою освіти – воно також є критичним фактором у сферах зайнятості й соціального забезпечення, економічного зростання і конкурентоспроможності.

У підрозділі 3.2. «Особливості удосконалення професійних компетентностей в сфері державної служби» обґрунтовано, що відповідно до Методичних рекомендацій щодо складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця для кожної категорії посад необхідно скласти класифікатор базових компетенцій, якими потенційний державний службовець повинен володіти. Ці компетенції повинні мати градацію за рівнями з чіткими критеріями оцінки кожного рівня. Для кожного рівня компетенцій повинні складатися оціночні завдання у вигляді тестів. Таким чином, запроваджено механізм, коли державний службовець зможе самостійно керувати своїм професійним розвитком, кар'єрним зростанням. Процес цього керування визначено в процедурі складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності на наступний рік.

У Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад визначено, що система професійного навчання «сприятиме впровадженню принципів належного врядування» на місцевому і регіональному рівні.

У підрозділі 3.3. «Запровадження навчання протягом життя в практичну діяльність службовців органів місцевого самоврядування» проаналізовано засади навчання протягом життя в місцевому самоврядуванні. Надалі потрібно проводити оцінювання потреб органів місцевого самоврядування у навчанні, його формах і тематиці. Зокрема запроваджувати системи оцінювання індивідуальних навчальних потреб безпосередньо в органах місцевого самоврядування. Це допоможе розробляти актуальні навчальні послуги, а органи місцевого самоврядування матимуть можливість отримувати допомогу у вирішенні конкретних завдань.

ВИСНОВКИ

Магістерське дослідження дозволило досягти встановленої мети щодо обґрунтування напрямів удосконалення комплексне дослідження та обґрунтування рекомендацій щодо впровадження в практичну діяльність концепції навчання протягом життя як одного з напрямів удосконалення професійних компетентностей державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування в контексті трансформації сучасного інформаційного суспільства, процесів реформування публічного управління та формування нових потреб на перспектив на ринку праці в Україні та світі.

Мета магістерського дослідження обумовила низку завдань, виконання яких дозволило зробити наступні висновки.

1. Досліджено наукові засади та понятійно-категорійний апарат магістерської роботи і визначено, що вперше концепція навчання впродовж життя була представлена у 1965 році П. Ленграндом як «освіта дорослих» (adult education). В теоретичному контексті також існують інші дефініції цього терміну як «продовжена освіта», «подальша освіта», «відновлювана освіта», «перманентна освіта», «освіта протягом життя», «навчання протягом життя» (lifelong learning - LLL). Слід відзначити трансформацію концепції. Якщо у 2000-х роках така освіта розглядалася переважно як засіб адаптації трудових ресурсів до швидких технологічних змін, то на сучасному етапі в концепції LLL посилюються мотиви особистісного зростання.

Формування особистості у системі неперервної освіти складається з двох основних етапів: базова освіта – підготовче навчання та виховання, що хронологічно передують діяльності індивіда у професійній сфері; післябазова (післядипломна) освіта – подальше навчання та виховання, поєднані з практичною діяльністю у сфері суспільного виробництва. Метою неперервної освіти є становлення й розвиток особистості протягом різних періодів життя і вікових категорій, починаючи з молодого віку і охоплюючи пенсійний вік, коли вже втрачаються певні життєві фізичні сили.

2. Визначено, що ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і

найманими працівниками. Важливою умовою формування й функціонування ринку праці є відповідність працівника вимогам робочого місця, а запропонованого місця – інтересам працівника, що тісно пов'язано з формуванням освітніх послуг і визначає державне регулювання в цій сфері.

3. Досліджено шляхи реалізації концепції навчання протягом життя в умовах нових потреб на ринку праці в ЄС та Україні. В країнах ЄС запровадження концепції протягом життя активно відбувалося з 1996 року, коли Європейським Парламентом і Радою Європи було запропоновано всебічну концепцію навчання протягом життя як основу для нових освітніх політик. Базовим документом в системі навчання протягом життя є «Меморандум освіти протягом життя», який визначає принципи цієї освіти, зокрема: нові базові знання і навички для всіх, збільшення інвестицій в людські ресурси, інноваційні методики викладання й навчання, нова система оцінки отриманої освіти, розвиток наставництва й консультування, наближення освіти до місця проживання. Також важливим документом є Європейська стратегія зайнятості, яка запровадила Програму навчання протягом життя. Рада Європи затвердила навчання протягом життя як один з основних компонентів європейської соціальної моделі. На сучасному етапі в країнах ЄС навчання протягом життя не обмежується сферою освіти, а є також важливим критерієм у сферах зайнятості, економічного зростання та конкурентоспроможності країни.

4. На прикладі Швеції показано достатню розгалуженість та широкі можливості, які надає освіта протягом життя. В Швеції діє близько 150 шкіл для навчання дорослих, які пропонують курси та програми для людей, яким більше 18 років. Вони надають достатньо широкий спектр освітніх послуг, але найважливішою складовою в їх освіті є ініціатива та життєвий досвід учнів. Школи є незалежними від державних програм і самостійно визначають зміст курсів. Тривалість курсів становить від декількох днів до багатьох років. Багаторічні курси – від 1 до 3 років, включають в себе предмети на рівні гімназії і надають можливості продовжити навчання у вищих навчальних закладах. Шведська освіта фінансується за допомогою державних, регіональних та комунальних бюджетних дотацій.

5. В Україні нерозуміння специфіки неформальної освіти та її соціального потенціалу характеризується недостатньою увагою до вивчення проблем освіти дорослих та вироблення реальних механізмів реалізації такої політики. Наша країна значно відстає в цьому плані від країн ЄС, хоча має значний потенціал в сфері надання широкого спектру освітніх послуг. На відміну від країн ЄС, де в останні десятиліття відбулася зміна державних пріоритетів на користь інвестицій у системи, які спрямовані на формування людського капіталу, в Україні спостерігається постійне зменшення державного бюджетування у сфері, які потенційно можуть сприяти формуванню інноваційної моделі та економічному процвітанню країни. Також гострим залишається завдання доступності вищої освіти для всіх категорій громадян.

6. Виявлено основні тенденції розвитку навчання протягом життя та встановлено, що в Україні останнім часом актуалізувалися ці питання у зв'язку з проголошеним КМУ скороченням чисельності державних службовців до кінця 2019 року. Йдеться про скорочення 8% з числа службовців органів виконавчої влади, що становить 18449 чиновників. І попри обіцянки працевлаштування скорочених державних службовців реальних гарантій щодо вирішення цієї проблеми немає, оскільки немає чітко визначених механізмів.

7. Обґрунтовано перспективи запровадження навчання протягом життя в практичну діяльність службовців органів місцевого самоврядування та державних службовців. Відповідно до Методичних рекомендацій щодо складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця встановлюється напрям оцінювання службової діяльності державних службовців з мінімізацією впливу людського фактору, удосконаленням мотивації до кар'єрного зростання за рахунок: створення класифікатору базових компетенцій за посадами державної служби та за категоріями посад; врегулювання можливості оволодіння додатковими компетенціями, що ляжуть в основу мотивації до розширення поля підвищення рівня професійної компетентності з метою подальшого кар'єрного зростання; проведення градації компетенцій за рівнями з визначенням балів за кожним рівнем; створення внутрішньої комп'ютерної мережі із встановленою на ній платформою для дистанційного навчання та проведення комп'ютерного тестування; складання оціночних завдань (тестів) для кожної компетенції для оцінювання загальних професійних та спеціальних професійних компетенцій та завантаження у базу.

Для державної служби пріоритетними є такі складники освіти дорослих, як післядипломна освіта та безперервний професійний розвиток. Сучасні тенденції суспільного розвитку виводять на перший план у системі підвищення компетентності державних службовців так звані Soft Skills. У закладах освіти сформована стійка методика організації навчального процесу, яка не передбачає такої форми навчання як тренінги. Хоча саме тренінги найкраще підходять для формування Soft Skills через послідовне відпрацювання навичок і сприяють формуванню здатності приймати самостійні рішення. Такі методи сьогодні активно застосовуються в країнах ЄС.

АНОТАЦІЯ

В магістерській роботі досліджено наукові засади та понятійно-категорійний апарат магістерської роботи: визначено сутність основних понять і термінів, охарактеризовано їх особливості; визначено особливості ринку та напрями державного регулювання в цій сфері; досліджено шляхи реалізації концепції навчання протягом життя в умовах нових потреб на

ринку праці в ЄС та Україні; виявлено основні тенденції розвитку навчання протягом життя та встановлено їх вплив на публічну службу України; обґрунтовано перспективи запровадження навчання протягом життя в практичну діяльність службовців органів місцевого самоврядування та державних службовців.

Ключові слова: публічна служба, навчання протягом життя, ринок праці, освітні послуги, підвищення кваліфікації.

ANNOTATION

In the conditions of information society achievement of life success of a person is impossible without constant development of new knowledge, without improvement of skills and competences, which will contribute to the formation of creative personality, which is able not only to independently and critically re-think the existing challenges of everyday work, but to formulate the everyday decisions. Everyone today lacks certain knowledge and needs regular updating. The principle of "lifelong learning" applies in all civilized countries. Both professionally successful people and unemployed citizens, who have become such because of their inability to work or lack of the necessary qualifications, seek professional retraining and advanced training.

Sociological studies show that in modern conditions the number of people who continue their education and acquire new professions and qualifications is increasing. There are many reasons for this: professional knowledge acquired quickly by an individual becomes obsolete; once popular professions become unclaimed; the person loses interest in the chosen profession; a person strives to improve the quality of professional knowledge and build a career; a person enhances their competitiveness by acquiring additional specialty or qualification.

In the master's work the scientific foundations and the conceptual and categorical apparatus of the master's work are investigated: the essence of the basic concepts and terms is defined, their peculiarities are characterized; identifies the peculiarities of the market and the directions of state regulation in this field; ways of realizing the concept of lifelong learning in the face of new labor market needs in the EU and Ukraine are explored; the basic tendencies of development of lifelong learning have been identified and their impact on the public service of Ukraine established; Prospects for introducing lifelong learning into practical work of local government officials and civil servants are substantiated.

Key words: public service, lifelong learning, labor market, educational services, advanced training

Апробація: Могилянські читання-2019: Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти: Двадцять друга Всеукраїнська науково-методична конференція: тези доповідей «Публічне управління в Україні в умовах децентралізації влади та наближення її до європейських стандартів» / ЧНУ ім. Петра Могили. – Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2019.