

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

ПОГАНОВСЬКИЙ АНДРІЙ ОЛЕГОВИЧ

**ПІДГОТОВКА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА ОСНОВІ
ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ (АСПЕКТ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ)**

Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

магістерської роботи на здобуття наукового ступеня
магістра публічного управління

Миколаїв – 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Сучасне українське суспільство є відкритим для світу і водночас потребує підготовки сучасних та технологічно розвинених управлінських кадрів, які повинні володіти європейським досвідом підготовки держслужби, розуміти та усвідомлювати євроінтеграційні процеси та впроваджувати європейські стандарти державного управління (далі – ДУ). Важливим аспектом їх підготовки є конкурентоспроможність на міжнародному рівні, що викликає потребу імплементації міжнародних освітніх програм та європейської системи підготовки державних службовців (далі – ДС). Виявлення основних напрямків підготовки ДС має сприяти визначенню інноваційного досвіду підготовки ДС та його використання та імплементація в Україні.

Ефективність підготовки держслужбовців (далі – ДС) залежить від обов'язковості та безперервності процесу навчання і його безпосереднього зв'язку з просуванням кар'єрними сходами. Сьогодні існують відмінності в концептуальних підходах до навчання ДС. Європейська концепція пропонує формування адміністративно-управлінської еліти, що складається з осіб, які пройшли підготовку в основному в сфері управління (державні менеджери).

Для більшості європейських країн традиційним способом вдосконалення діючої системи підготовки кадрів ДУ є адаптація зарубіжного досвіду, рецепція найбільш ефективних елементів існуючих систем. Як показує світова практика, формування інституту державної служби (далі – ІДС) в різних країнах відбувалося по-різному. Найбільшого успіху в розвитку соціально-економічних відносин, що відповідають інтересам всього населення держави, домоглися країни, які спочатку провели реформу ДС, а потім приступили до реформ в галузі економіки. Зокрема, після Другої світової війни таким шляхом пішли Австрія, Італія, ФРН, Франція, Фінляндія та інші європейські країни,

Тому особливості підготовки ДС є актуальною темою в наш час, оскільки для того, щоб система управління працювала ефективно, необхідно приділяти значну увагу підготовці і підвищенню кваліфікації персоналу. Дана тема потребує більшого дослідження та систематизації наявних знань.

Стан наукової розробки теми. Багато вітчизняних вчених присвятили свою увагу питанню підготовки «слуг народу» спираючись на міжнародний досвід. Зокрема, Н. Артеменко, В. Гриненко, В. Луговий, С. Майборода, Г. Опанасюк, А. Ліпенцева, Л. Пашко, А. Почтовюк, О. Романовський, О. Слюсаренко, Ж. Таланова, М. Терентьев, А. Чемерис, В. Чмига та інші. Також можна відзначити закордонних дослідників, які

цікавились даною темою, такі як: К. А. Бухман, А. Вайгенд, К. Вагеманн, М. Вудкова, Б. Гурне, Р. Джонсон, Ф. Жорис, П. Тайнер, Г. Райт.

Метою даного наукового дослідження є теоретичне обґрунтування та дослідження європейського досвіду підготовки ДС та аспекту імплементації основних форм та концепцій європейської ДС в Україні.

Основними **завданнями** при написанні магістерської роботи є:

- проаналізувати теоретичні аспекти підготовки ДС в Україні;
- висвітлити підготовку ДС в країнах Європи;
- виявити аспекти імплементації європейського досвіду України;
- розглянути систему безперервного навчання як базову основу впровадження європейського досвіду в Україні.

Об'єктом даного дослідження є процес фахової підготовки ДС.

Предмет – підготовка ДС. Європейський досвід, концепції та форми.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження складає сукупність загальнонаукових методів наукового пізнання. Під час написання магістерської роботи автором використовувались логічні методи наукового дослідження: аналіз і синтез, індукція, дедукція та аналогія, абстрагування, узагальнення, ідеалізація, формалізація, системний підхід. Також був використаний діалектичний метод, за допомогою якого вивчались проблеми підготовки ДС в Україні. Правовий, історико-функціональний, соціологічний, системно-структурний методи дали змогу розкрити основні завдання магістерської роботи в повному обсязі.

Наукова новизна одержаних результатів визначається актуальністю досліджуваної проблеми і полягає у тому, що у рамках проведеного наукового дослідження: проаналізовано теоретичні аспекти підготовки ДС в Україні; висвітлено підготовку ДС в країнах Європи; виявлено аспекти імплементації європейського досвіду України; розглянуто систему безперервного навчання як базову основу впровадження європейського досвіду в Україні.

Основні результати дослідження, які характеризують наукову новизну: *вперше:*

- обґрунтовано зміст системи безперервного навчання як необхідну базу для імплементації європейського досвіду в Україні;

- визначено складові процесу підготовки державних службовців;

удосконалено:

- аналіз систем ОФП управлінських кадрів європейських країн;

- теоретичне обґрунтування національної системи підготовки ДС;

набули подальшого розвитку:

- основні концепції та форми імплементування європейського досвіду в Україні;
- систематизація наявних знань стосовно прикладів підготовки ДС в країнах Європи;
- зміст програми підвищення кваліфікації ДС, як один з елементів безперервної системи навчання.

Апробація результатів дослідження. Основні положення й результати дослідження викладені в наукових доповідях та повідомленнях на науково-практичних конференціях, зокрема:

1. Погановський А.О. Досвід підготовки державних службовців у закладах вищої освіти України в контексті європейських стандартів / А.О. Погановський // Лісабонський договір – 10 років після набуття чинності. Що змінилося у функціонуванні ЄС? : Науково-практична конференція : тези доп., Миколаїв, 2 грудня 2019 р. / ЧНУ ім. Петра Могили. – Миколаїв, 2019. – С.

2. Погановський А.О. Державна служба і підвищення кваліфікації державних службовців в Угорщині та Румунії: порівняльний аспект. / А.О. Погановський // Студентські наукові студії : Молодіжний науковий журнал. – Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2019. – Випуск (). – с.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що висновки й пропозиції викладені в дослідження можуть бути використані у подальших дослідженнях інституту ДУ в Україні; у навчальному процесі для підготовки лекційного матеріалу з дисциплін «Публічне управління», «МСВ», «Державна служба в Україні» й ін.

Структура роботи відбиває поставлені перед дослідженням цілі та завдання. Загальний обсяг її становить 91 сторінку, з них основного тексту – 73 сторінки. Дипломна робота складається із списку умовних скорочень, вступу, 3 розділів, 7 підрозділів, висновків, посилань, списку використаних джерел та літератури (99 найменувань українською, російською, та англійською мовами).

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, зазначено структуру і обсяг роботи.

У **першому розділі** «Теоретичні аспекти підготовки державних службовців в Україні» охарактеризовано теоретичну складову дослідження підготовки ДС в Україні.

Підрозділ 1.1. «Українська система підготовки державних службовців» присвячений аналізу системи підготовки ДС в Україні. Автор зазначає, що підготовча система України, профілювання та підвищення кваліфікації ДС та посадових ОМСВ в Україні створена та діє з метою задоволення потреб центральних та місцевих органів виконавчої влади, ОМСВ, інших органів та організацій на які поширюються ЗУ «Про державну службу» та «Про службу в ОМСВ», у високопрофесійних та висококультурних працівників, здатних освіченими та професійно виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам реформування ДУ та місцевого самоврядування. Державна система підготовки складається з таких організацій та інституцій: НАДУ та її регіональні інститути; інші вищі навчальні заклади, які здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування»; регіональні центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, ОМСВ, державних підприємств, установ і організацій; державні (галузеві) заклади післядипломної освіти.

У підрозділі 1.2. «Міжнародні організації та їх вплив на розвиток системи підготовки державних службовців в Україні» автор приходить до висновку, що Важливу роль в розвитку системи навчання, підготовки та перепідготовки ДС і посадових осіб ОМСВ відіграють міжнародні організації донорського спрямування, які працюють в Україні, такі як: 1) Програма розвитку ООН (ПРООН) та, її проект в Україні «Місцевий розвиток, орієнтований на громаду», що реалізується за сприяння ЄС; 2) Німецька організація міжнародного співробітництва «GIZ», що є федеральною установою, яка пропонує конструктивні, ефективні та сталі рішення для політичних, економічних і соціальних процесів трансформації; 3) Швейцарське бюро співробітництва (ШБС/SDC), яке разом з Швейцарським центром ресурсів та консультацій з питань розвитку (Skat) впроваджує швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні» (DESPRO); 4) Рада Європи, яка імплементує в Україні програму «Посилення інституційної спроможності ОМСВ в Україні»; 5) ЄС, який на сьогодні є одним із найбільших донорів для України, зокрема, з питань місцевого та регіонального розвитку; 6) Агенція з питань світового співробітництва США (USAID), яке впроваджує в Україні низку проектів, спрямованих на розвиток МСВ.

У другому розділі «Контекстність підготовки державних службовців в країнах Європи» автором визначені особливості систем підготовки ДС у провідних європейських країнах.

У підрозділі 2.1. «Підготовка та атестування державних службовців у Німеччині»

автором досліджено систему підготовки німецьких ДС. Німецький службовець має довічний статус і є представником особливого стану. Підготовка ДС в ФРН в цілому ділиться на два етапи: початкова (базова) підготовка. Ця підготовка триває 2 роки, і є відповідною ступеню бакалавр. Але цей ступень не є визнаним як окремий вчений ступінь. Мета цієї підготовки полягає в гармонійній інтеграції чиновників нижчої ланки в систему державної служби ФРН. У ФРН є низка закладів освіти, що готують фахівців для роботи на держслужбі. Головним з них є Федеральна академія ДУ Міністерства внутрішніх справ. Величезна увага при формуванні кадрів для держслужби акцентується на практичній частині. Всі програми передбачають стажування в органах держслужби, їх тривалість близько двох місяців. Навчальні розробки ФРН відрізняються не тільки балансом між дисциплінами права і економіки, але і балансування між теоретичними знаннями і отриманням практичних навиків. Важливим чинником успіху німецької освітньої системи публічних ДС і високої якості її результатів є орієнтація на неперервність навчання чиновників. У ФРН університетська освіта ДС акцентована на юридичну площину і це є базисом підготовки. Саме юриспруденція найбільш чітко відповідає реальному стану речей в адміністративному управлінні ФРН.

У підрозділі 2.2. «Підготовка та атестування державних службовців у Франції» автором досліджено систему підготовки французьких ДС.

Французький підхід має свою особливість і вона проявляється в тому, що дисципліна ДУ викладається як один з підрозділів політичних та адміністративних наук. Пріоритетними навчальними закладами у сфері підготовки ДС Франції є університети та інститути політичних досліджень. ДС Франції готуються для держслужби в органах ДУ за системою професійної постійної підготовки складається з компетентної початкової підготовки ДС і підвищення кваліфікації, яке організовується впродовж усієї кар'єри. При деяких інститутах політичних досліджень створені центри підготовки кадрів ДУ, які протягом року після отримання диплома готують до вступного конкурсу в ті або інші органи держслужби. Різні міністерства організують конкурси прямого набору в корпус ДС. Це є французькою специфікою підготовки ДС, на відміну від ФРН та Великобританії (далі – ВБ). Система підвищення кваліфікації ДС у Франції охоплює: 1) курси вдосконалення; 2) навчання, пов'язане з посадовим просуванням; 3) професійну підготовку з тимчасовим відрахуванням з державної служби в резерв або з наданням відпустки для проведення суспільно значущих наукових розробок.

У підрозділі 2.3. «Підготовка та атестування державних службовців в країнах Центрально-Східної Європи» продемонстровані особливості підготовки ДС у Румунії, Угорщині, Болгарії, Польщі.

У Румунії одним з основних нормативних актів, якими регулюється ДС, є закон «Про статус ДС», консолідований у 2009 р.. Відповідно до нього статус ДС можуть мати особи, які працюють: в апараті Парламенту Румунії; структурі Адміністрації Президента; апараті уряду Румунії; дипломатичних та консульських органах влади; митних органах; поліції та інших структурах міністерства внутрішніх справ та інших видах мілітаризованої державної служби; інших органах державної влади відповідно до чинного законодавства. У Румунії для створення та розвитку професійного корпусу ДС, їх професійної стабільності і безпеки створено та ефективно функціонує при відповідному міністерстві (міністерство внутрішніх справ та адміністративної реформи) Національне агентство ДС, яке має статус спеціалізованого органу центрального публічного управління, зі статусом юридичної особи та фінансується з державного бюджету. Державні органи та установи зобов'язані подавати Національному агентству ДС повну інформацію про ДС, які в них працюють та на яких посадах (із зазначенням соціальної структури організації) з метою узагальнення та забезпечення ефективного управління людськими ресурсами та управління кар'єрою не тільки у відповідних органах влади, а й на національному рівні.

В Угорщині в органі державної влади створюється конкурсна комісія для проведення конкурсного відбору, до її складу повинно входити не менше ніж три особи. Крім того, до її складу можуть бути залучені фахівці і з інших організацій – ця практика не є характерною для держслужби України. Паралельно до щорічного оцінювання ДС в Угорщині раз на чотири роки відбувається оцінювання кваліфікації ДС (щось схоже до проведення атестації в Україні). До цілей такого оцінювання належать оцінка знань, умінь і особистісних якостей, які впливають на продуктивність та допомагають у професійному розвитку. ДС письмово готує та підписує документ про те, що зроблено за певний період часу перебування на посаді.

Професійну підготовку та перепідготовку болгарських ДС здійснює Інститут ДУ, який є юридичною особою при Раді міністрів, на кшталт НАДУ при Президентіві України. Молоді спеціалісти Болгарії, які закінчили Інститут ДУ та з позитивними оцінками пройшли загальнодержавний конкурс, можуть бути зараховані на посаду держслужби без проведення конкурсного відбору.

У Польщі одними з основних нормативних актів, якими регулюється ДС, є закони «Про цивільну службу» і «Про Державний кадровий резерв та високі державні посади». Нам імponує практичний досвід Польщі щодо оцінювання під час вступу на держслужбу не тільки кваліфікації, а й компетенцій ДС, де основна увага звертається на демонстрацію вмінь та навичок, а також вироблення гнучкості та професійної мобільності, що супроводжується швидким реагуванням на потреби суспільства.

У третьому розділі «Аспекти імплементації європейського досвіду в українських реаліях» обґрунтовані можливості практичного застосування досвіду провідних європейських країн у сфері підготовки ДС в Україні.

У підрозділі 3.1. «Концепції та форми європейського досвіду підготовки державних службовців для України» автор зазначає, що зарубіжний досвід у цілому пропонує три концепції підготовки кваліфікованих кадрів на держслужбі:

1. Концепція спеціалізованого навчання, яка орієнтована на сучасність або на найближче майбутнє і стосується відповідного робочого місця. Такий вид підготовки є ефективним протягом короткого періоду, але з погляду окремого ДС сприяє збереженню робочого місця за ним, а, найголовніше, підвищує почуття власної гідності.

2. Концепція багатoproфільного навчання ефективна з економічної точки зору, тому що підвищує внутрішню- та позаорганізаційну мобільність працівника. Проте остання обставина є ризиком для організації, де працює ДС, оскільки він має можливість вибору, тому менше прив'язаний до відповідного робочого місця.

3. Концепція навчання, орієнтована на особистість, має на меті розвиток людських якостей, закладених природою або здобутих у практичній діяльності. Ця концепція стосується, насамперед, ДС, які мають схильність до наукових досліджень і талант керівника, педагога. Цілеспрямована підготовка кваліфікованих кадрів ДУ припускає тісний зв'язок і координацію вказаних концепцій навчання.

У підрозділі 3.2. «Проблема імплементації європейського досвіду в Україні» автор приходить до висновку, що для української практики організації навчання управлінців, за прикладом ВБ, була б корисною наявність чітких критеріїв оцінювання компетентності ДС, що створює великий позитивний стимул для підвищення рівня освіти та професійних навичок. Тим не менш можна виділити цілу низку обмежень, які не дозволяють обрати англійський варіант системи підготовки кадрів для української держслужби як зразка для наслідування. По-перше, це яскраво виражена децентралізація освітньої системи та перепідготовки ДС. Крім того, у ВБ існує досить чітка система контролю якості отриманої освіти. По-друге, сильна правова підготовка, яка відрізняє англосаксонський підхід від інших, заснована на прецедентному праві, що значно ускладнює процес адаптації навчальних програм до українських умов.

Певну специфіку, яка є цікавою для України, має система підвищення кваліфікації ДС. У ФРН існують спеціальні нормативні акти, які регулюють підвищення кваліфікації ДС, зайнятих у таких сферах, як управління внутрішніми зборами, податками і акцизами, управління соціального забезпечення та управління праці. ДС категорії «А» повинні пройти дворічну підготовку після прийняття на роботу в орган державної влади. Крім

того, існує підготовчий цикл з питань загального управління тривалістю від шести до восьми місяців для вперше прийнятих на роботу. Основні форми підвищення кваліфікації: 1) підвищення кваліфікації для початківців, 2) підвищення кваліфікації за спеціальністю та посадою, 3) підвищення кваліфікації з метою переходу на службу вищого рангу, 4) підвищення кваліфікації для керівників.

У Франції, як і в ФРН, система підготовки ДС має багаторівневу структуру і централізований характер. Однак якщо німецькі освітні програми відрізняються від інших високою збалансованістю економічних і правових дисциплін, то французький підхід зорієнтований на поглиблене вивчення економіки. Відмічаючи характерні ознаки французької моделі, зазначимо, що особливої уваги заслуговує практика підготовки до вступного конкурсу в корпус ДС. Для України це дало б можливість залучити на держслужбу кращих випускників ЗВО. «Школи кадрового резерву», які розвиваються в Україні, у сучасних умовах такого ефекту не забезпечують.

У підрозділі 3.3. «Система безперервного навчання державних службовців як необхідна база імплементації європейського досвіду» автором продемонстрована необхідність подальшого існування системи безперервного навчання ДС в Україні.

Систему неперервного професійного навчання ДС і посадових осіб МСВ в Україні забезпечують: 1) навчальні заклади, що виконують освітньо-професійні програми їхньої підготовки і перепідготовки за напрямом «Публічне управління та адміністрування» та професійні програми підвищення кваліфікації; 2) органи, що здійснюють управління підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації ДС і посадових осіб МСВ.

Провідним навчальним закладом системи професійної неперервної освіти ДС і посадових осіб МСВ є НАДУ при Президентіві України, яка забезпечує не лише безперервне навчання, а й навчально-методичне й інформаційне забезпечення діяльності регіональних інститутів ДУ.

НАДУ разом із регіональними інститутами, ЗВО, що готують магістрів ДУ, центрами перепідготовки та підвищення кваліфікації ДС, галузевими інститутами підвищення кваліфікації складають організаційну структуру загальнонаціональної освітньої системи неперервної освіти ДС і посадових осіб МСВ. Її діяльність поширюється на всю територію України, усі гілки державної влади та ОМСВ, охоплює всі рівні професійного навчання, науково-методичного забезпечення держслужби і кадрової політики. Структура та зміст професійних і освітньо-професійних програм неперервного професійного навчання ДС і посадових осіб МСВ ґрунтуються на:

- новій освітній парадигмі та сучасних освітніх теоріях;
- сучасних наукових підходах (компетентнісний, проблемний, модульний,

контекстний, технологічний, гуманістичний, інтерактивний);

- сучасних принципах відбору змісту навчання, таких як: принцип пріоритету самостійного навчання, пріоритету спільної діяльності, опори на досвід слухача; індивідуалізації, системності, контактності, елективності, інноваційності, усвідомленості, інтеграції навчання; актуалізації результатів навчання, розвитку освітніх потреб;
- інтерактивних формах, методах і технологіях навчання;
- вимогах Болонської декларації, згідно з якою навчальні програми мають бути спрямовані на: підвищення рівня відповідальності за власний вибір у навчанні, темп власного професійного розвитку, розвиток навичок самоосвіти; зміну пріоритетів у діяльності з ретрансляції фундаментальних наукових знань до партнерства у здобутті і розвитку ДС нових професійних знань, умінь, досвіду, мотивації, особистих якостей; зміну підходів та принципів організації навчального процесу шляхом розробки модульних навчальних планів за вибором і присвоєння їм відповідних залікових кредитів; перехід до кредитно-модульної системи навчання.

ВИСНОВКИ

Внаслідок проведення даного дослідження автором досягнуто таких результатів:

- 1.** Структура та зміст професійних і освітньо-професійних програм неперервного професійного навчання ДС і посадових осіб місцевого самоврядування ґрунтуються на:
 - новій освітній парадигмі та сучасних освітніх теоріях, таких як: андрагогіка – наука про навчання дорослих; акмеологія – наука про досягнення вершин творчості; синергетика – наука про нестабільність систем; інноватика – наука про нововведення; аксіологія – наука про людину як найвищу цінність та ін.;
 - сучасних наукових підходах (компетентнісний, проблемний, модульний, контекстний, технологічний, гуманістичний, інтерактивний); сучасних принципах відбору змісту навчання, таких як: принцип пріоритету самостійного навчання, пріоритету спільної діяльності, опори на досвід слухача; індивідуалізації, системності, контактності, елективності, інноваційності, усвідомленості, інтеграції навчання; актуалізації результатів навчання, розвитку освітніх потреб;
 - інтерактивних формах, методах і технологіях навчання;
 - вимогах Болонської декларації, згідно з якою навчальні програми мають бути спрямовані на: 1) підвищення рівня відповідальності за власний вибір у навчанні, темп власного професійного розвитку, розвиток навичок самоосвіти; 2) зміну

пріоритетів у діяльності з ретрансляції фундаментальних наукових знань до партнерства у здобутті і розвитку державними службовцями нових професійних знань, умінь, досвіду, мотивації, особистих якостей; 3) зміну підходів та принципів організації навчального процесу шляхом розробки модульних навчальних планів за вибором і присвоєння їм відповідних залікових кредитів; перехід до кредитно-модульної системи навчання.

Важливе значення для розвитку системи навчання, підготовки та перепідготовки ДС і посадових осіб ОМСВ України відіграють міжнародні донорські організації. Їх робота сприяє підвищенню кваліфікації ДС, сприяє більш якійсній підготовці ДС. І за ними важлива роль як контролюючих органів, для того щоб процес розвитку не зупинявся, а імплементація європейського досвіду проходила значно швидше та ефективніше.

Кредитно-модульна форма організації неперервного професійного навчання ДС і осіб місцевого самоврядування для вітчизняної системи освіти є освітньою інновацією, яка якісно змінює попередню (існуючу) систему. Зокрема, її мета спрямовується не лише на здобуття чи розвиток професійних знань, умінь і навичок ДС і посадових осіб місцевого самоврядування, а й на здобуття чи розвиток їхньої професійної компетентності; результат навчання – на задоволення вимог держави і суспільства в конкурентоспроможних фахівцях галузі ДУ та ефективності їх професійної діяльності.

2. Європейський приклад підготовки ДС є важливим для України. Наприклад: 1) Підготовка і перепідготовка працівників ДУ ФРН в цілому є послідовною, жорсткою та закінченою системою. Нажаль перенесення німецької системи практично неможливо через такі перепони: Одним з перших є те, що в Україні історично так склалося, що немає історичного клану чиновників, з певною спеціальністю освіти частіше всього юридична університетська освіта. В ФРН вже багатьма роками є поставлена і відпрацьована схема підготовки і підвищення кваліфікації кадрів публічної служби, яка вже не відповідає українським реаліям з їх одноразової, масованої підготовки та перепідготовки. В ФРН університетська освіта ДС акцентована на юридичну площину і це є базисом підготовки. Саме юриспруденція найбільш чітко відповідає реальному стану речей в адміністративному управлінні ФРН.

У Франції наприклад процеси професійного навчання ДС і їх кваліфікаційної компетентності визначаються поняттям «Постійна професійна підготовка». Вона починається з підготовки службовця до його першої посади (початкова професійна підготовка) і продовжується впродовж всієї кар'єри у формі підвищення кваліфікації. Система підвищення кваліфікації ДС охоплює:

- курси вдосконалення;
- навчання, пов'язане з посадовим просуванням;
- професійну підготовку з тимчасовим відрахуванням з державної служби в резерв або з наданням відпустки для проведення суспільно значущих наукових розробок.

ДС у країнах Центральної та Східної Європи володіє чітко визначеним статусом зайнятості, який, як правило, закріплено законодавчо відповідно до таких характеристик: ДС призначаються на посади рішенням державної установи (органу влади) відповідно до закону «Про державну службу»; ДС є частиною більш широкої категорії осіб, які зайняті в цивільному центральному уряді, субнаціональному уряді; існує більша кількість законодавчо закріплених перешкод для їх звільнення у порівнянні з іншими групами найманих працівників; просування по службі можливе шляхом зайняття більш високої посади або присвоєння більш високого рангу (групи, категорії); оцінювання рівня професійної компетентності державного службовця здійснюється при проведенні конкурсного відбору на вакантну посаду та протягом його професійної діяльності; навчання здійснюється у формі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідними навчальними закладами тощо.

3. Аналіз систем ОФП управлінських кадрів європейських країн засвідчив, що найперспективнішими для вивчення й запозичення передового досвіду є Франція і Польща. Формування ієрархічної системи добору кадрів, їхнього потужного морально-етичного рівня з високим соціальним статусом та постійним підвищенням кваліфікації з моменту постановки цілі – стати ДС – до моменту завершення кар'єри з єдиною централізованою системою формування політики, зі швидкою підготовкою спеціалістів найнижчого рівня з вузькоспеціалізованими навичками та вивіреною системою елітної підготовки кваліфікованих спеціалістів вищого ступеня підготовки, які зможуть ефективно працювати на відповідальних посадах, дасть змогу створити потужну основу ІДС з досить гнучкими функціональними можливостями на місцях та достатнім рівнем децентралізації.

Основними тенденціями розвитку підготовки ДС у провідних європейських країнах є такими:

1. Запровадження двоциклової системи вищої освіти в галузі ДУ в національних навчальних закладах, що займаються підготовкою ДС, зокрема спільних з університетами магістерських програм.
2. Важливим компонентом підготовки ДС є стажування не тільки в національних органах державної влади, а й у міжнародних організаціях, зокрема в структурах Європейського Союзу.

3. Широке запровадження навчальних дисциплін та курсів з лідерства у державному управлінні.
4. Обов'язковою вимогою під час вступу на державну службу є наявність відповідної професійної базової освіти або профільної підготовки з ДУ.

4. Міжнародний досвід свідчить, що успіх позитивних соціально-економічних перетворень прямо залежить від ефективності державної політики щодо професійного розвитку кадрів органів публічного управління та ДС і від політичної відповідальності уряду за модернізацію системи професійного навчання ДС з урахуванням вимог сьогодення.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ

1. Погановський А.О. Досвід підготовки державних службовців у закладах вищої освіти України в контексті європейських стандартів / А.О. Погановський // Лісабонський договір – 10 років після набуття чинності. Що змінилося у функціонуванні ЄС? : Науково-практична конференція : тези доп., Миколаїв, 2 грудня 2019 р. / ЧНУ ім. Петра Могили. – Миколаїв, 2019. – С.

2. Погановський А.О. Державна служба і підвищення кваліфікації державних службовців в Угорщині та Румунії: порівняльний аспект. / А.О. Погановський // Студентські наукові студії : Молодіжний науковий журнал. – Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2019. – Випуск (). – с.

АНОТАЦІЯ

Погановський А.О. Підготовка державних службовців на основі європейського досвіду (аспект імплементації) – На правах рукопису.

Магістерська робота на здобуття освітнього ступеню «магістр». Чорноморський національний університет імені Петра Могили. – Миколаїв, 2019.

У магістерській роботі автором розкриті теоретичні аспекти підготовки державних службовців в Україні, зокрема, проаналізована українська система підготовки державних службовців та охарактеризовано вплив міжнародних організацій та розвиток системи підготовки державної служби в Україні.

Важливе значення для розвитку системи навчання, підготовки та перепідготовки державної служби і посадових осіб органів місцевого самоврядування України відіграють міжнародні донорські організації. Їх робота сприяє підвищенню кваліфікації державних

службовців, сприяє більш якісній підготовці державних службовців. І за ними закріплена важлива роль як контролюючих органів, для того щоб процес розвитку не зупинявся, а імплементація європейського досвіду проходила значно швидше та ефективніше.

Автор розкриває основні аспекти підготовки та атестування держслужбовців в ФРН, Франції та країнах Центрально-Східної Європи в яких встановлено типові ознаки діючої системи підготовки кадрів та втілюється політика безперервної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Аналіз систем освітньо-фахової підготовки управлінських кадрів європейських країн засвідчив, що найперспективнішими для вивчення й запозичення передового досвіду є Франція і Польща. Також автором визначені аспекти імплементації європейського досвіду підготовки держслужбовців в Україні та окреслено проблему імплементації цього досвіду. Автор магістерської роботи приходять до висновку, що система безперервного навчання державних службовців є необхідною базою імплементації європейського досвіду в Україні.

Ключові слова: Україна, ЄС, державна служба, державні службовці, імплементація, європейський досвід.

SUMMARY

Pogonovsky A.O. Training of civil servants based on European experience (implementation aspect) – Manuscript.

Graduate work for obtaining an educational degree «Master». Petro Mohyla Black Sea National University. – Mykolaiv, 2019.

In the master's work, the author revealed the theoretical aspects of the training of civil servants in Ukraine, in particular, he analyzed the Ukrainian system of training civil servants and characterized the influence of international organizations and the development of the civil service training system in Ukraine.

International donor organizations play an important role in the development of the system of education, training and retraining of public service and officials of Ukrainian local self-government bodies. Their work helps to improve the qualifications of civil servants, contributes to better training of civil servants. And they have secured an important role as regulatory bodies, so that the development process doesn't stop, and the implementation of European experience is much faster and more efficient.

The author reveals the main aspects of the training and certification of civil servants in Germany, France and the countries of Central and Eastern Europe in which typical features of the current system of personnel training are established and the policy of continuous training and

professional development of personnel is embodied. An analysis of the systems of educational and professional training of managerial personnel in European countries showed that France and Poland are the most promising for studying and borrowing best practices. The author also identified aspects of the implementation of the European experience in training civil servants in Ukraine and identified the problems of the implementation of this experience. The author of the master's work concludes that the system of continuous training of public servants is a necessary basis for the implementation of European experience in Ukraine.

Key words: Ukraine, EU, civil service, civil servants, implementation, European experience.