Державний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему:

«ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ»

Студента 4 курсу, 14 групи,
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
спеціалізації «Публічне управління та адміністрування» Горина Едуарда Ігоровича

_____
(підпис студента)

Науковий керівник
к.держ.упр. Динник Ірина Петрівна

_____
(підпис керівника)

Гарант освітньої програми
канд. екон. наук, доцент Головня Юлія Ігорівна

_____
(підпис гаранта)

Київ 2022

Державний торговельно-економічний університет

Факультет економіки, менеджменту та психології
Кафедра публічного управління та адміністрування
Освітній ступінь: бакалавр
Спеціальність: публічне управління та адміністрування
Спеціалізація: публічне управління та адміністрування

Затверджую
Зав. кафедри _____
«01» грудня 2021 р.

Завдання
на випускну кваліфікаційну роботу (проект) студентові

Горину Едуарду Ігоровичу

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи (проекту): **«ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ»**

Затверджена наказом ректора від «26» листопада 2021 р. № 3884

2. Строк здачі студентом закінченого проекту (роботи)

05.06.2022

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи (проекту)

Метою роботи (проекту) є обґрунтування й розробка пропозицій щодо напрямів удосконалення підвищення рівня професійної компетентності державного службовця.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у процесі підвищення рівня професійної компетентності державного службовця.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні основи підвищення рівня професійної компетентності державного службовця.

4. Зміст випускного кваліфікаційного проекту (роботи) (перелік питань за кожним розділом) :

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ОЦІНЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

1.1. Сучасний стан та основні проблеми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця

1.2. Аналіз чинників впливу на підвищення рівня професійної компетентності державного службовця

РОЗДІЛ 2. УДОСКОНАЛЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

2.1. Зарубіжний досвід реалізації підвищення рівня професійної компетентності державного службовця та можливості його адаптації в Україні

2.2. Формування пропозицій щодо напрямів удосконалення підвищення рівня професійної компетентності державного службовця

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

5. Календарний план виконання роботи (проекту)

№ пор.	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи (проекту)	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	2	3	4
1	Визначення напряму дослідження та затвердження теми випускної кваліфікаційної роботи	До 20.11.2021	20.11.2021
2	Складання плану та підготовка індивідуального завдання для виконання випускної кваліфікаційної роботи	До 05.01.2022	05.01.2022
3	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису першого розділу випускної кваліфікаційної роботи	До 20.03.2022	20.03.2022
4	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису другого розділу випускної кваліфікаційної роботи	До 20.04.2022	20.04.2022
5	Представлення закінченої випускної кваліфікаційної роботи на кафедру	До 23.05.2022	23.05.2022

6	Підготовка письмового відгуку на випускну кваліфікаційну роботу	До 01.06.2022	01.06.2022
7	Проведення попереднього захисту випускних кваліфікаційних робіт	01-05. 06.2022	01-05. 06.2022
8	Вирішення питання про допуск випускної кваліфікаційної роботи до захисту	До 10.06.2022	До 10.06.2022
9	Направлення випускної кваліфікаційної роботи із зовнішньою рецензією у ЕК для захисту	За графіком	За графіком

6. Дата видачі завдання « 01 » грудня 2022 р.

7. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи (проекту)

Динник І.П.

(прізвище, ініціали, підпис)

8. Гарант освітньої програми

Головня Ю.І.

(прізвище, ініціали, підпис)

9. Завдання прийняв до виконання студент

Горин Е.І.

(прізвище, ініціали, підпис)

10. Відгук наукового керівника випускної кваліфікаційної роботи (проекту):

Випускна кваліфікаційна робота написана на актуальну тему.

Підвищення рівня професійної компетентності державного службовця посідає чільне місце в професійній компетенції сучасних державних службовців і сприяє застосуванню знань і навичок, набутих під час професійного навчання, у професійній діяльності, з використанням спеціальних засобів. Від рівня професійної компетентності кожного державного службовця залежить ефективність державної служби в цілому. Враховуючи необхідність залучення державних службовців до міжнародних відносин, постійна присутність у міжнародному інформаційному просторі, комунікативні навички та достатній рівень професійного знання іноземної мови стають вирішальними у цій справі та впливають на формування та розвиток іншомовної комунікативної компетенції.

У випускній кваліфікаційній роботі студентом розглянуто сучасний стан та основні проблеми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця; проаналізовано чинники, що впливають на підвищення рівня

професійної компетентності державного службовця; узагальнено зарубіжний досвід щодо підвищення рівня професійної компетентності державного службовця та виявлено можливості його застосування у вітчизняній управлінській практиці; сформульовано пропозиції щодо напрямів удосконалення підвищення рівня професійної компетентності державного службовця.

Зміст випускної кваліфікаційної роботи підпорядкований поставленій у роботі меті. Проведений аналіз дозволив визначити проблемні питання підвищення рівня професійної компетентності державного службовця. Завдання поставлені в роботі виконані в повному обсязі, що підтверджено висновками.

Випускна кваліфікаційна робота має досить логічну структуру та відповідає вимогам оформлення. Робота написана на достатньому науковому рівні, є самостійним дослідженням студента, повністю розкриває обрану тему.

Вважаю, що випускна кваліфікаційна робота заслуговує позитивної оцінки, а її автор, Горин Едуард Ігорович на отримання кваліфікації бакалавра зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування».

Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи (проекту)
(підпис, дата)

Відмітка про попередній захист Головня Юлія Ігорівна
(ПІБ, підпис, дата)

11.Висновок про випускну кваліфікаційну роботу (проект):
Випускна кваліфікаційна робота (проект) студента Горина Е.І.
може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Гарант освітньої програми): Головня Юлія Ігорівна
(прізвище, ініціали, підпис)

Завідувач кафедри: Новікова Наталія Леонідівна
(підпис, прізвище, ініціали)
«10» червня 2022р

ЗМІСТ

ВСТУП.....3

РОЗДІЛ 1. ОЦІНЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ.....5

1.1 Сучасний стан та основні проблеми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця.....5

1.2. Аналіз чинників впливу на підвищення рівня професійної компетентності державного службовця.....17

РОЗДІЛ 2. УДОСКОНАЛЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ…….....30

2.1. Зарубіжний досвід реалізації підвищення рівня професійної компетентності державного службовця та можливості його адаптації в Україні.....30

2.2. Формування пропозицій щодо напрямів удосконалення підвищення рівня професійної компетентності державного службовця.....36

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....39

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....44

ВСТУП

Актуальність теми. Підвищення рівня професійної компетентності державного службовця посідає чільне місце в професійній компетенції сучасних державних службовців і сприяє застосуванню знань і навичок, набутих під час професійного навчання, у професійній діяльності, з використанням спеціальних засобів. Від рівня професійної компетентності кожного державного службовця залежить ефективність державної служби в цілому. Враховуючи необхідність залучення державних службовців до міжнародних відносин, постійна присутність у міжнародному інформаційному просторі, комунікативні навички та достатній рівень професійного знання іноземної мови стають вирішальними у цій справі та впливають на формування та розвиток іншомовної комунікативної компетенції.

Підготовка спеціалістів для державної служби є важливою складовою державної кадрової політики, спрямованої на формування високопрофесійних кадрів та підвищення якості їх роботи. Стосовно якості освіти, то, як засвідчує практика, здебільшого державним службовцям недостатньо отримати освіту у сфері державного управління та права. Комплексу знань, який був отриманий в навчальному закладі п’ять або десять років тому, недостатньо для того, щоб у майбутньому приймати раціональні та конструктивні рішення. У зв’язку із цим у законодавстві, що регулює сферу професійного розвитку працівників та діяльність державних органів, приділено значну увагу питанням профільного систематичного навчання працівників.

Метою випускної кваліфікаційної роботи є обґрунтування й розробка пропозицій щодо напрямів удосконалення підвищення рівня професійної компетентності державного службовця.

Поставлена мета зумовила необхідність вирішення таких дослідницьких завдань:

- розглянути сучасний стан та основні проблеми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця;

- проаналізувати чинники, що впливають на підвищення рівня професійної компетентності державного службовця;

- узагальнити зарубіжний досвід щодо підвищення рівня професійної компетентності державного службовця та виявити можливості його застосування у вітчизняній управлінській практиці;

- сформулювати пропозиції щодо напрямів удосконалення підвищення рівня професійної компетентності державного службовця.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у процесі підвищення рівня професійної компетентності державного службовця.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні основи підвищення рівня професійної компетентності державного службовця.

Методи дослідження. Для вирішення визначених завдань, у процесі дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. Для аналізу сучасного стану та тенденцій підвищення рівня професійної компетентності державного службовця було використано такі методи, як: аналітичний, описовий, структурного аналізу, виокремлення статистичних даних, порівняння. Для оцінки аналізу чинників впливу на підвищення рівня професійної компетентності державного службовця основними методами були – структурний аналіз, узагальнення, синтез, аналогія. Метод порівняльного аналізу - з метою узагальнення вітчизняного та зарубіжного досвіду у підвищенню рівня професійної компетентності державного службовця та виявлення можливостей його імплементації в Україні. Прогностичний метод, що передбачає узагальнення незалежних характеристик опрацьованих матеріалів для формулювання висновків, пропозицій щодо напрямів удосконалення підвищення рівня професійної компетентності державного службовця.

Структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Повний обсяг роботи становить 47 сторінок, з них 43 сторінки основного тексту. Робота включає 6 таблиць, 5 рисунків. Список використаних джерел налічує 37 найменувань.

РОЗДІЛ 1.
ОЦІНЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

1.1 Сучасний стан та основні проблеми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця

Питання умов, відбору та компетенції керівників на посаді державної служби виникало постійно. Протягом багатьох років це питання доопрацьовується, змінюється, удосконалюється і знайшло своє відображення в законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. №89- VIII [1]. Від рівня професійної компетентності керівника залежить ефективне управління та реалізація державних програм соціально економічного розвитку держави [11].

Для початку хотілось би пояснити, що таке компетентність державного службовця – це комплекс знань, вмінь, навичок, ділових і особистісних якостей, які в достатній мірі характеризують здатність державного службовця на високому рівні виконувати свої професійні обов'язки. Основні вимоги охарактеризовано нами в табл. 1.1 [12].

Таблиця 1.1

Загальні вимоги до професійної компетентності державних службовців

Вимоги		
для посад категорії А	**для посад категорії Б**	**для посад категорії В**
1. диплом магістра; загальний стаж роботи не менше семи років; досвід роботи на посадах державної служби категорії А чи Б або на посадах не нижче керівників структурних підрозділів в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах у	2. диплом магістра; для посад державному органі, юрисдикція якого поширюється на всю територію України і його апараті, та на територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя, та його апараті – досвід роботи на	3. диплом бакалавра або молодшого бакалавра. Відповідно до законодавства з питань проходження державної служби метою підвищення результативності відбору найкращого кандидата на посаду державної служби суб'єктом призначення визначаються та

відповідній сфері не менш як три роки; володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи; посилання	посадах державної служби категорій Б чи В або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах організацій незалежно від форми власності не менше двох років; для посад в іншому державному органі – досвід роботи на посадах державної служби категорій Б чи В або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше одного року;	затверджуються на кожну посаду державної служби категорій Б і В спеціальні вимоги до посади. Вони є описом вимог до досвіду роботи, освіти, знань, умінь, компетенцій, необхідних для ефективного виконання державним службовцем покладених обов'язків.»

Джерело: складено автором на основі [4]

У Постанові Кабінеті Міністрів України «Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А» зазначається, що: «обов'язковими знаннями для державних службовців посад всіх категорії є [9]:

– *знання законодавства*: Конституції України; Закону України «Про державну службу»; Закону України «Про запобігання корупції». Рівень цих знань визначається шляхом письмового тестування, тестові питання знаходяться у вільному доступі в мережі Інтернет на офіційному вебсайті Національного агентства з питань державної служби України [8];

– *професійні знання*. Їх перелік визначається в результаті співпраці безпосередній керівник структурного підрозділу та служби управління персоналом відповідно до посади з урахуванням вимог спеціальних законів [4].

Перелік спеціальних вимог до рівня професійної компетентності державного службовця за науковцем Волик В.С. (табл. 1.2) :

Таблиця 1.2.

Спеціальні вимоги до рівня професійної компетентності державного службовця за Волик В.С.

Спеціальні вимоги		
для посад категорії А	**для посад категорії Б**	**для посад категорії В**
1. управління публічними фінансами (знання основ бюджетного законодавства; знання системи державного контролю у сфері публічних фінансів), лідерство (встановлення цілей, пріоритетів та орієнтирів; стратегічне планування; вміння працювати з великим обсягом інформації та здатність виконувати одночасно декілька завдань; ведення ділових переговорів; досягнення кінцевих результатів), вміння приймати ефективні рішення (аналіз державної політики; наявність необхідних знань для ефективного розподілу та використання ресурсів), комунікації та взаємодія (вміння здійснювати ефективну комунікацію та проводити публічні виступи; співпраця та налагодження партнерської взаємодії; відкритість), управління змінами (формування плану змін та покращень;	2. прийняття ефективних рішень (вміння вирішувати комплексні завдання; ефективно використовувати ресурси; аналіз державної політики та планування заходів з її реалізації та інше), лідерство (ведення ділових переговорів; вміння обґрунтовувати власну позицію; досягнення кінцевих результатів), комунікації та взаємодія (вміння ефективної комунікації та публічних виступів; співпраця та налагодження партнерської взаємодії), впровадження змін (реалізація плану змін; здатність підтримувати зміни та оцінка ефективності здійснених змін), управління організацією роботи та персоналом (управління проектами; організація і контроль роботи; вміння працювати в команді та керувати командою; оцінка і	3. якісне виконання поставлених завдань (вміння працювати з інформацією; здатність працювати в декількох проектах одночасно; орієнтація на досягнення кінцевих результатів; вміння вирішувати комплексні завдання; вміння ефективно використовувати ресурси; вміння надавати пропозиції, їх аргументувати та презентувати), командна робота та взаємодія (вміння працювати в команді; вміння надавати зворотний зв'язок), сприйняття змін (виконання плану змін та покращень; здатність приймати зміни та змінюватись), технічні вміння (вміння використовувати комп’ютерне обладнання та

управління змінами та реакцією на них; оцінка ефективності змін), управління організацією та персоналом (організація роботи і контроль; управління проектами; управління якісним обслуговуванням; управління людськими ресурсами), робота з інформацією (знання основ законодавства про інформацію; вміння працювати в умовах електронного урядування), особистісні компетенції (принциповість, рішучість і вимогливість під час прийняття рішень; спрямованість на служіння суспільству, захист національних інтересів; системність; інноваційність та неупередженість; самоорганізація та саморозвиток; вміння працювати в стресових ситуаціях);	розвиток підлеглих; вміння розв'язання конфліктів), особистісні компетенції (аналітичні здібності; дисципліна і системність; інноваційність та креативність; самоорганізація та орієнтація на розвиток; дипломатичність та гнучкість; незалежність та ініціативність; орієнтація на обслуговування; вміння працювати в стресових ситуаціях);	програмне забезпечення, використовувати офісну техніку), особистісні компетенції (відповідальність; системність і самостійність в роботі; уважність до деталей; наполегливість; креативність та ініціативність; орієнтація на саморозвиток; орієнтація на обслуговування; вміння працювати в стресових ситуаціях).»

Джерело: складено автором на основі [5]

Отже, докладно дослідивши законодавство можемо дійти висновку, основні вимоги до рівня компетентності державних службовців є як загальні так і додаткові спеціальні, все це дозволить при проведенні конкурсного відбору на зайняття посади державної служби, відібрати дійсно якісних та ефективних кандидатів які здатні добре виконувати свої посадові обов'язки, однак при більш детальному розгляді загальних, а особливо спеціальних компетентностей, бачимо, що вони потребують доопрацювання в частині уточнення спеціальних компетентностей які в законодавстві прописані достатньо поверхово.

За інформацією Національного агентства України з питань державної служби, станом на 01.05.2022 р. в Україні налічувалось 168 175 державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування (рис.1.1).

Рис. 1.1. Інформація щодо загальної кількості державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування [4]

Тенденція до зменшення кількості осіб, які працюють в органах місцевого самоврядування, стала особливо помітною протягом останніх трьох років, що пов'язано з проведенням в Україні широкомасштабної реформи місцевого самоврядування [12].

У статті 7 Закону України "Про державну службу" (далі - Закон) зазначено, що кожен державний службовець має право на професійне навчання, зокрема за державні кошти, відповідно до потреб державного органу. У статті 4 Закону визначено принцип "професіоналізму" – компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою і, за потреби, регіональною мовою або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону. Реалізація зазначеного принципу на державній службі забезпечується насамперед системою професійного розвитку державних службовців [13].

Основним видом професійного навчання державних службовців в Україні стало підвищення кваліфікації. Проте такий вид навчання має свої мінуси. По-перше, під час проходження підвищення кваліфікації державний службовець направляється на навчання, а виконання його посадових обов'язків покладається на іншого працівника, що призводить до збільшення навантаження на одну особу. По-друге, державним службовцям, особливо тим, хто щойно вступив на державну службу, не вистачає практичного закріплення отриманих знань. Поки в нормативно-правових актах визначено необхідність проходження навчання та підвищення кваліфікації, самовдосконалення як у професійному плані, так і в особистісному, способи професійного навчання потрібно систематично корегувати, удосконалювати з метою їх відповідності сучасним вимогам [10].

Механізми системи професійного навчання, які використовуються в зарубіжних країнах, переважно не відрізняються від вітчизняних інструментів професійного розвитку (наприклад, навчання на робочому місці, навчання поза робочим місцем (лекції, семінари, ділові ігри, міжвідомчі тренінги), групове навчання, дистанційне навчання), але їх застосування на практиці має певні особливості [14].

Підвищення кваліфікації за професійними програмами здійснюється протягом першого року роботи для вперше прийнятих на державну службу чи службу в органах місцевого самоврядування або обраних та призначених на відповідні посади, а також у разі потреби перед оцінюванням або за результатами оцінювання службової діяльності, але не рідше ніж один раз на три роки [10].

Основні перспективи розвитку професійного навчання висвітлені в Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, схваленій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 року № 974-р [8].

Реалізація Концепції сприятиме створенню умов для правового, економічного та організаційного забезпечення розвитку системи підвищення кваліфікації, визначенню шляхів формуванню безперервної ефективної системи підвищення

кваліфікації, що забезпечить розвиток професійної компетентності державних службовців, підвищення результативності їх роботи, відкритість і прозорість діяльності органів державної влади [8].

Оновлені знання та навички професійних спеціалістів – це інвестиції у майбутнє України, система підвищення кваліфікації забезпечує формування інтелектуального потенціалу державних службовців [12].

Стосовно кількості посад державної служби за штатним розкладом, то вона виглядає наступним чином (рис.1.2). Кількість посад державної служби виглядає наступним чином: категорія А – 260 осіб, категорія Б – 49 718, категорія В – 155 016.

Рис. 1.2. Інформація щодо кількості посад державної служби за штатним розкладом (станом на 01.05.2022) [9]

Національна система підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні (далі − система підготовки) утворена й функціонує з метою задоволення потреби центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших органів та організацій, на які поширюється дія законів

України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування», у високопрофесійних і висококультурних працівниках, здатних компетентно й відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам реформування системи державного управління та місцевого самоврядування [12].

Підготовка державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування передбачає успішне виконання особою відповідної освітньо-професійної чи освітньо наукової програми, що є підставою для присудження ступеня вищої освіти − магістр − за спеціальностями, спрямованими на провадження професійної діяльності на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування, зокрема, за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування»[14].

Мета, зміст, строки, форми й методи підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування визначаються у відповідних освітньо-професійних програмах підготовки та професійних програмах підвищення кваліфікації, що розробляються навчальними закладами згідно з вимогами чинних законодавчих та інших нормативно-правових актів [7].

У разі потреби проводяться тематичні короткострокові семінари з вивчення актуальних проблем публічного управління й адміністрування, нових актів законодавства, передового вітчизняного та зарубіжного досвіду провадження управлінської діяльності. Тренінги для державних службовців, посади яких належать до 1−5 груп оплати праці, і посадових осіб органів місцевого самоврядування, посади яких віднесено до першої−четвертої категорій посад в органах місцевого самоврядування, організовують і проводять Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу в межах компетенції, а також навчальні заклади, незалежно від форми власності, що мають право на провадження відповідної освітньої діяльності, а також центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій[10].

Тренінги для вищого корпусу державної служби (державних службовців, посади яких належать до 1−3 груп оплати праці) організовує і проводить Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Стажування державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування в органах, на які поширюється дія законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування», а також за кордоном проводиться з метою вивчення досвіду управлінської діяльності, здобуття практичних знань, набуття вмінь і навичок за фахом. Після стажування, що проводиться за індивідуальним планом, державний службовець і посадова особа органу місцевого самоврядування подають звіт про виконання плану стажування керівникам органів, у яких вони проходили стажування, та керівникам органів, які призначали стажування [14].

Також важливо згадати стосовно Української школи урядування (УШУ), яка є закладом післядипломної освіти, що належить до сфери управління Національного агентства України з питань державної служби.

Відповідно до Положення про Українську школу урядування основними завданнями УШУ є [33]:

- забезпечення належних умов для підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування;
- провадження освітньої діяльності у сфері підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування;
- впровадження єдиних підходів до змісту, форм та методів підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування;
- вивчення, узагальнення та поширення досвіду професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування;

• забезпечення централізованого проведення оцінювання професійних компетентностей кандидатів під час проходження конкурсу на зайняття посад державної служби у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;

• методичне забезпечення перевірки володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи, кандидатів на зайняття посад державної служби категорії «А», що проводиться Комісією з питань вищого корпусу державної служби;

• забезпечення методичної підтримки конкурсним комісіям, службам управління персоналом та адміністраторам щодо проведення конкурсів на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», посад фахівців з питань реформ та на зайняття посад в органах місцевого самоврядування;

• надання консультаційних, експертних та інформаційних послуг органам державної влади та місцевого самоврядування, закладам післядипломної освіти, юридичним особам всіх форм власності з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування.

Підготовку магістрів за спеціальностями галузі знань «Державне управління» (на сьогодні – «Публічне управління та адміністрування») за державним замовленням здійснюють вищі навчальні заклади, відібрані на конкурсній основі в порядку, затвердженому Національним агентством України з питань державної служби, і на підставі ліцензії на освітню діяльність. Від часу відкриття магістратур, з 1996 року − і донині, за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» (на сьогодні - «Публічне управління та адміністрування») за державним замовленням і на контрактній основі, за денною та заочною формами навчання, підготовлено понад 20 тис. магістрів [12].

Таблиця 1.3

Проблеми підвищення рівня професійної компетентності

1. необхідність посилення кадрового складу викладачів;
2. не передбачене залучення до процесу підготовки магістрів, докторів і кандидатів наук з державного управління;
3. навчально-методичне забезпечення підготовки магістрів;
4. працевлаштування.

Джерело: складено автором на основі [3]

В органах державної влади й органах місцевого самоврядування працює не більш ніж чверть магістрів, що є на сьогодні суттєвою проблемою для системи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. У низці вищих навчальних закладів існує необхідність посилення кадрового складу викладачів, що передбачає залучення до процесу підготовки магістрів, докторів і кандидатів наук з державного управління. Потребує вдосконалення й навчально-методичне забезпечення підготовки магістрів [13] (табл. 1.3).

Виникають проблемні питання щодо працевлаштування випускників. Згідно з даними вищих навчальних закладів лише в 11 % випадків спеціалістів державної служби підвищують на службі після закінчення вищого навчального закладу. Майже половина випускників магістратури взагалі не повертається на державну службу чи службу в органах місцевого самоврядування. Усі ці проблеми потребують кардинальної перебудови функціонування системи підготовки кадрів та її модернізації з урахуванням сучасних реалій [11].

Стосовно якості освіти, то, як засвідчує практика, здебільшого державним службовцям недостатньо отримати освіту у сфері державного управління та права. Комплексу знань, який був отриманий в навчальному закладі п’ять або десять років тому, недостатньо для того, щоб у майбутньому приймати раціональні та конструктивні рішення. У зв’язку із цим у законодавстві, що регулює сферу професійного розвитку працівників та діяльність державних органів, приділено значну увагу питанням профільного систематичного навчання працівників [13].

Отже, сучасний стан та основні проблеми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця є важливою складовою державної

кадрової політики, спрямованої на формування висококопрофесійних кадрів та підвищення якості їх роботи.

.

1.2. Аналіз чинників впливу на підвищення рівня професійної компетентності державного службовця

Постійні зміни державотворчих, управлінських процесів у контексті орієнтації на європейський вектор розвитку вимагають принципово нового ставлення до державної служби та державних службовців, які повинні ефективно, прозоро та своєчасно реагувати на такі зміни, а також, з високою професійні якості, реалізуйте їх [11].

Опираючись на сучасні напрацювання з питання розмежування понять «публічна політика» та «державна політика», можна говорити про те, що сьогодні в Україні, під впливом різних чинників, триває процес трансформації державної політики в публічну. Серед чинників, що «впливають на характер системи професійної підготовки державних службовців кожної окремої країни, можна назвати позицію від міжнародних організацій, діяльність яких направлена на вдосконалення та розвиток публічного управління світового рівня [12].

Найбільшим таким донором є Європейська комісія, яка розробляє програми сприяння саме для того, щоб стимулювати держави-члени, окремі професійні або суспільні групи до певних дій (наприклад, формування інноваційної культури, навичок міжкультурного спілкування тощо)». В організації програм підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців важливе місце належить нормативно-правовому забезпеченню. В Україні питання професійної підготовки нормативно закріплені в Законі України «Про державну службу» та підзаконних актах Президента та Кабінету Міністрів України [7].

Сьогодні в суспільстві є популярним питання обговорення ефективності державної служби в Україні, адже від продуктивної праці державних службовців залежить успіх соціально-економічних та соціально-політичних змін у державі [11].

Відповідно до Закону України «Про державну службу» право на державну службу реалізується з урахуванням вимог до рівня професійної компетентності. Таким чином, цей закон запроваджує компетентнісний підхід до процесу прийому на державну службу, на державну службу, на посаду державної служби. Такий

підхід до управління характеризується диференційованою системою оплати праці, що базується на показниках ефективності та результативності службової діяльності, а також високим рівнем професіоналізму та підзвітності, що виявляється в об'єктивному вимірі результатів діяльності державних службовців [13] .

Що стосується державної служби, то ми повинні пам'ятати про дотримання її основних принципів. Адже на ефективність державного механізму впливає сильний кадровий склад і залежить від компетентності державних службовців, їх професіоналізму, патріотизму, моральних якостей та ділової активності [12].

Компетентність – це багатогранна категорія, що входить до конкретних умов її реалізації, і передбачає наявність у людини відповідних компетенцій для займаної посади. Тому компетентна у певній сфері людина повинна володіти відповідними знаннями, вміннями та навичками, які дають змогу діяти ефективно та повно та всебічно характеризують її як професіонала [5].

Якісне виконання функцій державними службовцями визначає їх професійну компетентність. В основі концепції професійної компетентності лежить компетентний працівник, який не тільки володіє необхідними знаннями і є професіоналом, але й здатний адекватно діяти у відповідних ситуаціях, застосовуючи ці знання, та несе відповідальність за свою діяльність [8].

Оскільки до переліку вимог до професійної компетентності державного службовця серед професійних знань входить знання іноземної мови [12], то в даному дослідженні вважаємо за доцільне розглянути місце іншомовної комунікативної компетенції у професійній компетентності державних службовців. Враховуючи теоретичну та практичну значущість дослідження, встановлення зв'язку між такими поняттями стосовно державних службовців, як професійна компетентність, комунікативна компетентність, підвищення професійної компетентності, розуміємо, що питання визначення місця іншомовної комунікативної компетентності у професійній компетенції сучасних державних службовців є актуальним [8].

Незважаючи на певну зацікавленість у визначенні місця іншомовної комунікативної компетенції у професійній компетенції державних службовців, ця ідея досі не знайшла належного сприйняття та розвитку. Ознайомлення з працями вітчизняних науковців дає можливість зрозуміти, що питання іншомовної комунікативної компетенції як обов'язкового компонента професійної компетентності працівника є актуальним на сьогодні і потребує подальшого дослідження [6].

Компоненти вимог до професійної компетентності державного службовця містять комплекс компетенцій, які безпосередньо пов'язані з роботою, що виконується [9].

Серед переліку компетенцій виділяється комунікативна компетентність, яка в більшості наукових праць розкривається переважно через державну мову, тоді як іноземним мовам приділяється недостатня увага[3].

Ефективне функціонування системи державного управління залежить не лише від її організаційної структури, зовнішніх факторів, а й від особистісних особливостей фахівців та особливостей професійної діяльності. Сучасні умови та постійні зміни, що відбуваються на державному рівні, вимагають від державного службовця, окрім високого рівня професіоналізму, постійної готовності накопичувати та оновлювати свої знання та навички [6].

Важливим аспектом організації службової діяльності є компетентнісний підхід. Основним аргументом на користь впровадження компетентнісного підходу є його практична спрямованість. Грамотний фахівець не тільки володіє певним рівнем знань, умінь і навичок, а й здатний реалізувати їх у своїй професійній діяльності. Крім того, запровадження компетентнісної моделі відкриває можливості для перевірки ефективності та ефективності виконання посадових обов'язків [8].

Компетентнісний підхід передбачає розвиток у двох взаємопов'язаних вимірах: особистісному та професійному. Особлива увага приділяється особистісним і психологічним якостям людини, це передбачає розширення світогляду, подолання стереотипів, переосмислення цінностей, розвиток і вдосконалення поведінкових компетенцій, таких як ведення переговорів, уникнення чи вирішення конфліктів,

відкритість, націленість на якість і результат, розуміння цінностей. Досягнення цієї мети провокує здатність до спілкування [14].

Комунікабельність є важливою складовою будь-якої активної сфери діяльності. Наслідком невміння спілкуватися є непорозуміння, плутанина, що призводить до втрат як матеріальних, так і духовних. Якщо брати до уваги компетентнісний підхід, то людина в цьому випадку, з огляду на зазначені вище прогалини в спілкуванні, буде сприйматися як некомпетентна в тому чи іншому питанні. Зважаючи на це, комунікативна компетентність має посідати важливе місце в переліку знань і вмінь, що входять до професійної компетентності спеціалістів даної галузі. Тому головною вимогою, з якою сьогодні повинні стикатися професіонали і, насамперед, керівники державної служби, є розвинена здатність до ефективної комунікації [10].

Комунікативна компетентність, безумовно, передбачає наявність у професійної діяльності державного службовця особливої складової – інформації, яка водночас виступає засобом державного нагляду та надання адміністративних послуг. В сучасних умовах розвитку інформаційного суспільства інформація стала джерелом і кінцевим продуктом праці – вона збирається, обробляється і поширюється; воно вже стало проданим і купованим товаром, а побудована на його основі інформаційна система є основою сучасного суспільства [9].

У процесі володіння, розпорядження, поширення, зберігання та обміну інформацією задіяно багато учасників, що несе в собі певні ризики та можливості, причому важливий не лише зміст інформації, а й шляхи її передачі, що актуалізує комунікативну складову цієї інформації. процес. Також рівень володіння комунікативними засобами, вміння переконувати, точно формулювати думку, вести переговори, виступати публічно і, не в останню чергу, знання іноземних мов [8]. Рівень ефективності комунікативного процесу визначається рівнем сформованості іншомовної комунікативної компетенції працівника [14].

Сучасний державний службовець – це висококваліфікований професіонал, який здатний вирішувати стратегічні питання професійної діяльності,

налагоджуючи взаєморозуміння та взаємодію з громадськістю, певною соціальною групою, індивідами, тобто володіє культурою спілкування [6].

Стосовно опитувань щодо очікувань українців від державних службовців. Це було дуже вчасно, адже якраз стартувала реформа держаного управління (рис. 1.4).

Рис 1.4. Суспільні очікування до держслужбовців(станом на 01.01.2021) [12]

Сьогодні державній службі потрібні фахівці, здатні ефективно та продуктивно виконувати професійні завдання.

Ефективність професійної діяльності залежить від багатьох чинників. Серед них особливе місце займає професійна компетентність. Однак уже сьогодні нові державні службовці є тією бюрократичною опорою, на котру можна спиратися новій команді при владі: з високими вимогами до роботи, гідною зарплатнею та

розумінням своїх можливостей. Кількість державних службовців в Україні зображено нижче на рис. 1.5.

Рис 1. 5. Статистика держслужбовців (станом на 01.01.2021) [9]

Державним управлінням проведено достатню кількість досліджень щодо професійної компетентності, її формування та розвитку в процесі професійної діяльності державних службовців. Закон України «Про державну службу» визначає професійну компетентність як здатність особи застосовувати спеціальні знання, вміння та навички, виявляти відповідні морально-ділові якості для

належного виконання покладених на неї завдань та обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [6].

Компетентність - це інтегративне поняття, що має свою структуру, компоненти якої функціонують як єдине ціле. Державний службовець може стати компетентним у своїй професійній діяльності, володіючи певними компетенціями, реалізуючи їх на практиці та набуваючи досвіду [4].

Професійна компетентність – це необхідна система професійних компетенцій: управлінські, економічні, політичні, етичні, соціально-психологічні знання та навички державного службовця, включаючи його здатність творчо мислити, готовність ризикувати та брати на себе відповідальність, здатність передбачати та критично оцінювати. її наслідки, готовність до самоосвіти. Важливим також є вміння застосовувати та адаптувати свої знання та навички до умов праці, що змінюються [7]. Іншими словами, професійна компетентність – це сума накопиченого досвіду та набутих знань, що дозволяє людині швидко вирішувати завдання у професійній сфері.

Для успішного досягнення цієї мети сучасний державний службовець, який представляє наукову, політичну, економічну та бізнес-еліту України та забезпечує їй гідне місце у світовому співтоваристві, має налагодити міжнародні ділові контакти в сучасних динамічних змінах та кризових ситуаціях, тому високий рівень знань надзвичайно важливий. іноземна мова. При цьому комунікативна компетентність відіграє вирішальну роль і має велике значення на всіх рівнях професійного спілкування [7].

Зрозуміло, що встановити чіткий єдиний перелік компетенцій ідеального державного службовця неможливо, оскільки вони відрізнятимуться за посадами, умовами роботи та особливостями роботи [12].

Основними компетенціями, які сьогодні потрібні будь-якому фахівцеві, є:

- ✓ спілкування рідною мовою;
- ✓ спілкування іноземними мовами;
- ✓ знання математики та загальні знання в галузі науки і техніки;

✓ навички роботи з цифровими медіа; навчання заради здобуття знань; соціальні та громадянські навички;

✓ ініціативність і практичність; усвідомлення та самовираження у сфері культури [9].

Таким чином, особлива увага приділяється компетенціям, пов'язаним із спілкуванням іноземними мовами. Уміння спілкуватися іноземною мовою у сфері своєї спеціалізації, підтримувати спілкування іноземною мовою з урахуванням специфіки іншомовної культури є невід'ємною складовою компетентного фахівця у своїй галузі. З позицій компетентнісного підходу до державної служби головною метою оволодіння та використання іноземної мови у професійній діяльності є формування іншомовної комунікативної компетенції як складової професійної компетенції державних службовців, що забезпечує вміння застосовувати відповідні знання та навички професійного спілкування [10].

Формування іншомовної комунікативної компетенції як складової професійної компетентності державних службовців дає змогу особистості взаємодіяти в професійно орієнтованій ситуації спілкування з фахівцями інших країн, бути готовим до міжкультурного професійного діалогу в полікультурному просторі в умовах міжнародної мобільності та інтеграції [10].

Формування та розвиток іншомовної комунікативної компетенції передбачає формування та розвиток її компонентів [12].

Мовна компетенція включає знання фонетики, лексики, граматики та відповідних навичок, а також уміння державного службовця застосовувати ці правила у процесі висловлювання та сприйняття суджень усно та письмово [8].

Мовленнєва компетентність включає такі види компетенцій, як аудіювання, говоріння, читання та письмо. Компетентність у мовленні – це вміння сприймати мовлення на слух з подальшим відтворенням, обговоренням та інтерпретацією почутого. Говоріння забезпечує усне спілкування іноземною мовою. Спілкуючись рідною мовою, комунікатор думає лише про те, що сказати і в якій послідовності. Розмовляючи іноземною мовою, він повинен активізувати свої граматичні, лексичні, фонетичні навички, щоб процес спілкування був правильним, тобто

змістовним, чітким і динамічним. Компетентність в аудіювання – це вміння чути будь-яку інформацію, яка звучить з вуст мовця та з будь-якого технічного джерела. Компетентність у читанні – це вміння читати будь-який друкований текст [5].

Соціально-політична компетентність – вміння орієнтуватися в мові полікультурного простору з урахуванням норм цивільно-правової поведінки [21].

До складу іншомовної комунікативної компетенції входить також міжкультурна комунікативна компетенція, під якою ми розуміємо вміння взаємодіяти з носіями іншої культури на основі національних цінностей, норм та уявлень, створювати позитивний настрій співрозмовникам, обирати комунікативно доцільні засоби вербального та невербального мовлення. поведінка. водночас їхня національна само ідентифікація [9].

Міжкультурну комунікативну компетентність слід розглядати як необхідну складову іншомовної комунікативної компетенції професійної компетентності з метою забезпечення ефективної соціокультурної та професійної співпраці державних службовців на міжнародному рівні [10].

Сьогодні державні службовці знаходяться в постійному полі зору, беруть участь у міжнародних форумах, конференціях, платформах, працюють з великою кількістю програмних документів і проектів на національному та міжнародному рівнях, тому зрозуміло, що в процесі євроінтеграції вони потребують певного рівня. володіння іноземною мовою. Мовна підготовка державних службовців, які мають щоденну потребу у спілкуванні з іноземними колегами для обміну професійним досвідом, обговорення питань загальнодержавного та місцевого значення, підвищення ефективності управління, передбачає формування іншомовної комунікативної компетенції як важливої складової його професійної діяльності. компетентності. Таким чином, сучасний державний службовець повинен бути висококваліфікованим спеціалістом як з управління, так і з іноземних мов [22].

Державна служба є досить тривалим і відповідальним процесом, який складається з послідовних етапів, метою яких є підготовка високопрофесійних

спеціалістів, які мають усвідомлювати її важливість та спрямовані на підвищення ефективності державного управління. Послідовність етапів державної служби передбачає поступовий розвиток професійних якостей конкретного працівника, підвищення рівня його свідомості та культури. Але досягнення високого ефекту від виконання службових обов'язків такою особою можливе також, якщо процес її служби, формування її професійного рівня організовано таким чином [4], що передбачає безперервне навчання, накопичення та оновлення знань, яка насамперед актуалізує питання професійної компетентності спеціаліста у сфері державного управління [1].

Відповідно до Закону України «Про державну службу» державний службовець має право на професійне навчання за державний кошт, зобов'язаний постійно підвищувати свою професійну компетентність та вдосконалювати організацію службової діяльності [12].

Зміст і рівень професійної підготовки мають відповідати стратегічним напрямам державного будівництва, бути передовими, враховувати високий динамізм соціально-економічних процесів [6].

Підготовка та перепідготовка державних службовців одночасно вдосконалює та розвиває професійні навички володіння англійською мовою. Таким чином, іншомовна комунікативна компетентність посідає одне з головних місць серед обов'язкових компетенцій професійної компетентності сучасного державного службовця [10].

Відповідно до статті 12 Статуту Ради Європи від 5 травня 1949 року – офіційними мовами Ради Європи є англійська та французька мови [19].

EF English Proficiency Index (EF EPI) – це найбільший у світі рейтинг, який оцінює рівень володіння англійською мовою серед дорослого населення неангломовних країн. Відповідно до рейтингу EF EPI за 2021 рік - українці перейшли у групу країн середнього рівня володіння англійською мовою з групи низького рівня. Для порівняння, у 2019 році Україна згідно пройденого тестування посідала 49 місце. Середній рівень знання мови – це вміння

використовувати мову для ведення перемовини, розуміти тексти пісень та писати робочі електронні листи на знайомі теми [24].

Сучасний державний службовець має бути професіоналом як у галузях управління, так і в галузі оволодіння іноземними мовами, оскільки саме в нього виникає потреба в спілкуванні із зарубіжними колегами, прийнятті участі у міжнародних форумах, конференціях, платформах, проектах, працювати з великою кількістю програмних документів. Тому професійне навчання державних службовців Української міської ради Київської обл. нерозривно поєднується з вивченням іноземних мов, а отже разом з навчанням[34].

Навчальний процес з розвитку компетентностей державних службовців організовано відповідно до Закону України «Про державну службу» та Постанови Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 640 «Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців». Заняття за програмами проводитимуться дистанційно в режимі on-line на договірних засадах та за рахунок фізичних осіб. За результатами підвищення кваліфікації слухачі отримують сертифікат державного зразка [7].

Відповідно до закону України «Про державну службу» професійне навчання державних службовців проводиться через систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, зокрема у сфері публічного управління та адміністрування, у встановленому законодавством порядку в навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, у тому числі за кордоном [12].

Також варто відзначити, що на державному рівні були започатковані програми з підвищення рівня володіння іноземними мовами, до яких масово залучаються державні службовці Української міської ради Київської обл. (табл. 1.4) :

Таблиця 1.4.

Програми з підвищення рівня володіння іноземними мовами

Програми	
1. *«Lingva Skills»* – соціальний проєкт за стандартами Європейського Союзу, започаткований у 2016 році, спрямований на посилення спроможності державних службовців у володінні англійською мовою.	2. *«British Counsil»* – проєкт Британської ради «Англійська мова для державних службовців» започаткований у 2012 році. Основна мета проєкту – удосконалення та розвиток умінь володіння англійською мовою професійного спрямування, поглиблення знання та розуміння відповідної лексики (термінології), а також набуття мовних навичок успішного використання англійської мови для виконання своїх службових обов'язків.

Джерело: складено автором на основі [13]

Отже, динамічність суспільного розвитку передбачає, що чинники впливу на підвищення рівня професійної компетентності державного службовця потребують неперервної освіти, постійного підвищення рівня професійної компетентності. Це безпосередньо стосується й сучасного державного службовця. Введення компетентнісного підходу покликане перейти від сталої виконавчої позиції державних службовців до їх орієнтації на розвиток самостійності та відповідальності (табл. 1.5) [12].

Таблиця 1.5

Чинники підвищення рівня професійної компетентності державних службовців

1. неперервна освіта;
2. знання іноземної мови;
3. фокусування увагу на результати діяльності;
4. участь у міжнародних форумах, конференціях, платформах, проєктах.

Джерело: складено автором на основі [9]

Особливістю компетентнісного підходу є також сфокусованість уваги на реальних результатах діяльності, поведінці, діях. Сучасний державний

службовець має бути професіоналом як у галузях управління, так і в галузі оволодіння іноземними мовами, оскільки саме в нього виникає потреба в спілкуванні із зарубіжними колегами, прийнятті участі у міжнародних форумах, конференціях, платформах, проєктах, працювати з великою кількістю програмних документів. Тому професійне навчання державних службовців нерозривно поєднується з вивченням іноземних мов, а отже разом з навчанням відбувається й формування та розвиток іншомовної комунікативної компетенції [11].

Вміння спілкуватися іноземною мовою в галузі своєї спеціалізації, підтримувати комунікацію іноземною мовою з урахуванням специфіки іншомовної культури є невід'ємним компонентом компетентного у своїй сфері фахівця. З позиції компетентнісного підходу, у відношенні до державної служби, провідна мета оволодіння і використання іноземної мови в професійній діяльності полягає в формуванні іншомовної комунікативної компетенції як складової професійної компетентності державного службовця, яка забезпечує здатність до застосування відповідних знань та вмінь у професійному спілкуванні. Сформованість іншомовної комунікативної компетенції, як складової професійної компетентності державного службовця, дозволяє особистості взаємодіяти в професійно-орієнтованій ситуації спілкування з фахівцями інших країн, бути готовим до здійснення міжкультурного професійного діалогу в полікультурному просторі в умовах міжнародної мобільності і інтеграції.

РОЗДІЛ 2.
УДОСКОНАЛЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

2.1. Зарубіжний досвід реалізації підвищення рівня професійної компетентності державного службовця та можливості його адаптації в Україні

Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців – важливий напрямок, без якого вдосконалення системи державного управління є неможливим в цілому. Вивчення особливостей організації професійного розвитку державних службовців в зарубіжних країнах дозволяє проаналізувати накопичений ними досвід і врахувати його позитивні аспекти при подальшій розробці шляхів реформування системи підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні.

Поняття професійного розвитку державних службовців прийнято розглядати ширше, ніж поняття підвищення рівня професійної компетентності, адже останнє як правило є складовою частиною професійного розвитку. На практиці різниця між даними поняттями зазвичай є умовною: і підвищення рівня професійної компетентності, і професійний розвиток спрямовані на реалізацію однієї мети – сприяти більш якісному виконанню державними службовцями покладених на них обов'язків[4].

Зарубіжний досвід організації професійного розвитку державних службовців, як правило, ґрунтується на взаємодії державних органів з навчальними закладами (університетами, інститутами тощо). Загальне керівництво кадровою політикою на державній службі Великобританії здійснює прем'єр-міністр, який одночасно є міністром у справах державної служби. Він відповідає за регулювання державної служби в рамках реалізації рішень виконавчих органів влади. Керівник державної служби (Head of the Civil Service) відповідає за виконання покладених на цю

службу функцій і створення для державних службовців оптимальних умов роботи. Секретаріат кабінету міністрів (Cabinet Office) відповідає за виконання плану реформ державної служби. У чинному плані реформ цивільної служби (Civil Service Reform Plan, 2012) одним з пріоритетних напрямів визначено створення можливостей для вдосконалення знань і умінь державних службовців, підвищення ефективності державної служби [12].

З цією метою запропоновано розроблення п'ятирічних планів розвитку для всіх державних службовців, що відображають, які саме навички необхідно отримати і як цього передбачається досягти. При цьому наголошується, що деякі прогалини в компетенціях вже виявлені, в першу чергу – недостатній рівень кваліфікації в сфері управління змінами, фінансового менеджменту, управління проєктами, управління ризиками та ін. Для підтримки планів розвитку було створено нову модель компетенцій (Competency Framework), а також систему навчання і підвищення кваліфікацій державних службовців [10].

Модель компетенції єдина для всіх державних службовців. Вона визначає такі цінності державної служби як чесність, добропорядність, неупередженість та об'єктивність в основу будь-якої діяльності і узгоджується з моделлю лідерства. Модель охоплює: визначення напряму (Setting Direction) – бачити ситуацію в цілому, змінювати і покращувати, приймати ефективні рішення; залучення людей (Engaging People) – управляти і взаємодіяти, співпраця і партнерство, забезпечення рівних можливостей; досягнення результатів (Delivering Results) – забезпечення співвідношення ціни і якості, управління якістю, своєчасна реалізація цілей. Пройти підвищення кваліфікації державні службовці можуть в Коледжі цивільної служби (Civil Service College), організованому викладачами Національної школи державного управління (National School of Government), яка була закрита в березні 2012 року. Нова навчальна організація пропонує для державного сектора як навчання власними силами (свій штат професійних тренерів, обладнані для навчання приміщення та ін.), так і спеціалізоване. навчання (спрямоване на задоволення індивідуальних потреб клієнтів), регулярні (готові) курси. Для підвищення кваліфікації всіх державних службовців створено

сайт Civil Service Learning, на якому державні службовці можуть знайти інформацію про дистанційне навчання, онлайн-ресурси та очні курси [22].

Більшість можливостей щодо підвищення кваліфікації представлена в Загальній програмі, що складається з трьох блоків: 1. Ключові навички, необхідні всім державним службовцям для виконання своїх обов'язків: обслуговування споживачів, управління проєктами, навички в сфері фінансів та інформаційних технологій. 2. Робота на державній службі: специфічні навички, що стосуються роботи в органах державної влади, наприклад, навички проведення брифінгів, підготовки документів, наявність правової свідомості. 3. Лідерство і вдосконалення управлінської діяльності – навички, необхідні для керівництва, управління людьми та бізнесом на всіх рівнях державної служби, а також теми з управління змінами. Особливе місце займає підвищення кваліфікації в рамках програми «швидкий потік» (Fast Stream). Для участі в цій програмі службовців відбирають шляхом відкритого конкурсу [12]. Також передбачено прискорене проходження служби з різними умовами для кандидатів (наприклад, для випускників вищих навчальних закладів, для діючих державних службовців) [23].

Підвищення кваліфікації державних службовців у Франції можна охарактеризувати як постійний професійний розвиток. Воно включає підготовку до першої посади державного службовця і подальше навчання на всіх етапах його кар'єри. У Франції існує близько 70 адміністративних шкіл (не рахуючи установ, що спеціалізуються на підготовці вчителів, і військових шкіл), які надають різні типи навчання для співробітників державної служби. Для державної служби основною є Школа публічного (державного) управління (фр. École nationale d'Administration) [3].

Слідом за нею йдуть політехнічні та інженерні школи, п'ять регіональних інститутів управління, розташованих в містах Лілль, Ліон, Мец, Нант і Бастія, а також спеціалізовані адміністративні школи, створені для навчання управлінських кадрів державної служби за такими напрямками, як податки, митниця, безпека, охорона здоров'я та ін. Регіональні інститути управління займаються підготовкою основної частини кадрів адміністрації держави, за винятком високопоставлених

чиновників. На територіальному рівні основна організація – Національний центр державної служби (National Center of Territorial Civil Service, CNFPT) [11].

Під його керівництвом деякі організації, наприклад Національний інститут територіальних досліджень (National Institute of Territorial Studies, INET), проводять навчання спільно зі Школою публічного (державного) управління. Для держслужбовців державних лікарень основна школа – Вища школа суспільної охорони здоров'я (High School of Public Health, EHESP), метою якої є навчання вищого і виконавчого керівництва лікарень, а також державних службовців (медичних працівників). Адміністративні школи займаються перепідготовкою та підвищенням кваліфікації, міжнародним співробітництвом, науково-дослідною роботою. Вони співпрацюють в рамках мережі шкіл державної служби (фр. Le Réseau des écoles de service public, RESP) – неформальної асоціації, яка об'єднує близько 40 шкіл з метою здійснення обміну досвідом для покращення результатів діяльності. Вступ до Школи публічного (державного) управління здійснюється за двома конкурсами. Перший з них – для випускників навчальних закладів, які не мають стажу, але бажають побудувати кар'єру керівника; другий – для працівників керівної ланки, які мають стаж роботи не менше п'яти років. Для керівників державного або приватного сектора Школа пропонує короткострокові курси за конкретним тематичним спрямуванням. Також пропонуються повністю персоналізовані навчальні курси з проблематики ЄС, призначені для державних службовців, виборних посадових осіб, менеджерів з приватного сектора, осіб вільних професій і представників громадянського суспільства.

На особливу увагу заслуговує досвід професійного розвитку державних службовців в Сполучених Штатах Америки [19].

Він відрізняється децентралізацією, багаторівневістю програм і їх взаємозв'язком з програмами навчання у сфері бізнесу. Методичне та організаційне керівництво підготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів держапарату на федеральному рівні здійснює Управління кадрової служби (Office of Personnel Management). Навчання (підвищення кваліфікації) в рамках Управління передбачає навчання фахівців власними силами: Центр розвитку

лідерських якостей (Center for Leadership Development), в т. ч. Східний і Західний центри підготовки і підвищення кваліфікації (Management Development Center), а також Федеральний інститут керівних кадрів (Federal Executive Institute). Крім того, в рамках Управління здійснюється професійний розвиток за моделлю Компетентності лідерства (Leadership Competencies) і Ключовим кваліфікаціям керівників (Executive Core Qualifications)[30].

Центр розвитку лідерських якостей пропонує освітні програми, побудовані на ключових кваліфікаціях керівників на будь-якому етапі кар'єри. Це міжурядові освітні курси, атестаційні програми, індивідуальні рішення і технологічна система USALearning. Послуги надаються через електронне навчання, навчання в аудиторіях, в центрах Федерального інституту керівних кадрів, а також в центрах підготовки та підвищення кваліфікації. USALearning – офіційний сайт з навчання та підвищення кваліфікації федерального уряду США. Він підтримує розвиток співробітників федерального рівня і сприяє досягненню агентствами своєї місії шляхом спрощення та універсалізації доступу до високоякісних продуктів з електронного навчання, інформації та послуг[15]. Деякі пропозиції включають розробку і надання систем управління навчанням під потреби замовника (Learning Management Systems, LMS); вивчення систем управління освітнім контентом (Learning Content Management Systems, LCMS) і пов'язаних з ними послуг; платформ електронного навчання / тестування і інший спеціальний контент. Програми USALearning є частиною Дирекції кадрових рішень (HR Solutions Directorate) в Центрі розвитку лідерських якостей і пропонують широкий спектр електронних навчальних продуктів і послуг, а також реалізацію настроюється системи управління навчанням за зниженими цінами. Федеральний інститут керівних кадрів допомагає державним керівникам вищого рівня підвищити ефективність діяльності організацій. Інститут пропонує три типи програм: 1. Програми лідерства в демократичному суспільстві (Leadership for a Democratic Society program, LDS) [33].

В багатьох країнах основою для розробки програм підвищення кваліфікації виступають кластери компетенції, а також моделі ключових кваліфікацій. Такий

підхід дозволяє державним службовцям з різним базовою освітою отримати необхідні навички і знання і виконувати свої обов'язки більш ефективно. Важливо відзначити, що в більшості країн один з основних принципів навчання державних службовців – постійне безперервне підвищення кваліфікації. Для багатьох посад складаються плани індивідуального розвитку. Це дозволяє державним структурам планувати і проводити підвищення кваліфікації не тільки по вже існуючим тематиками, але і за специфічними, що відповідає потребам конкретного департаменту або відділу. Після проходження додаткового навчання деякі організації влаштовують анонімне анкетування, щоб з'ясувати, наскільки навчання відповідало запитам державного службовця і наскільки він вважає його ефективним [6].

Основні досягнення зарубіжних країн, які слід враховувати в процесі удосконалення процедури підвищення рівня професійної компетентності державних службовців та при розробці навчальних програм [9]:

1. Підвищення кваліфікації здійснюється більш індивідуалізовано, зокрема відповідає конкретним потребам в навчанні та різниться в залежності від категорії учасників навчання, їх освіти і досвіду роботи, посадових вимог.

2. Формування національних моделей компетенції державних службовців з метою своєчасного виявлення нестачі знань / навичок і подальшої організації підвищення кваліфікації для заповнення виявлених прогалин.

3. Можливість вибору програм підвищення кваліфікації для державних службовців.

4. Професійний розвиток державних службовців при тісній взаємодії не тільки органів держуправління і службовців, але і вузів, а також центрів підвищення кваліфікації.

5. Використання навчальних курсів і семінарів для вперше прийнятих на державну службу, а також програм по суміжних видах діяльності і навчання для службовців, включених до кадрового резерву на заміщення вакантних керівних посад.

6. Орієнтація на безперервність навчання та використання модульних програм підвищення кваліфікації.

2.2 Формування пропозицій щодо напрямів удосконалення підвищення рівня професійної компетентності державного службовця

На сьогоднішній день в Україні удосконалюється система підвищення кваліфікації державних службовців. так, статтею 48 закону України «Про державну службу» зазначено, що «державним службовцям створюються умови для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно», а також відзначено, що «керівник державної служби у межах витрат, передбачених на утримання відповідного державного органу, забезпечує організацію професійного навчання державних службовців, підвищення кваліфікації державних службовців на робочому місці або в інших установах (організаціях), а також має право відповідно до закону закуповувати послуги, необхідні для забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців, у підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб» [10].

Постановою Кабінету Міністрів України від 07 липня 2010 року № 564 затверджено Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування [12], яким зазначенні головні чинники здійснення навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації, зазначені форми і методи підготовки спеціалістів, магістрів за спеціальностями, спрямованими на провадження професійної діяльності на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування але, аналіз ситуації показав, що серед основних проблем функціонування існуючої системи підвищення кваліфікації є недосконалий рівень реальних потреб державних службовців на місцях та перелік послуг, що надаються центрами підвищення кваліфікації, не передбачено урахування

міжнародного досвіду з проблем підвищення кваліфікації державних службовців і його ефективного використання в Україні [25].

Пропозиції щодо напрямів удосконалення підвищення рівня професійної компетентності державного службовця на прикладі Української міської ради Київської області викладені в табл. 1.6.

Таблиця 1.6

Пропозиції щодо напрямів удосконалення підвищення рівня професійної компетентності державного службовця на прикладі Української міської ради Київської області

– впровадження у навчальний процес прикладних досліджень, наукових розробок, кращих практик навчальних закладів України та країн Європейського союзу;
– набуття державними службовцями професійної компетентності у сфері європейської інтеграції;
– досягнення належного рівня мовної підготовки фахівців, які займаються питаннями європейської інтеграції;
– створення бази даних спеціалістів, які пройшли навчання у сфері європейської інтеграції та каталогу навчальних програм у сфері європейської інтеграції;
– забезпечення навчального процесу висококваліфікованими викладачами;
– налагодження постійної співпраці між навчальними закладами, організаціями, установами органами влади та відповідальними міжнародними партнерами у сфері європейської інтеграції.

Джерело: авторська розробка

В Українській міській раді Київської області питаннями підвищення кваліфікації державних службовців займається обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування державних підприємств, установ і організацій, який спрямовує свою діяльність щодо надання послуг з післядипломної освіти, яка включає перепідготовку, спеціалізацію, підвищення кваліфікації, стажування відповідно до чинного законодавства України. В межах своєї компетенції проводить наукову та методичну діяльність, впроваджує освітню діяльність, яка включає навчальну, виховну, наукову, культурну, консультативну, методичну [34].

Необхідною передумовою підвищення рівня професійної компетентності державних службовців є належний професійний рівень. Від працездатності державних службовців залежать умови життя жителів Української громади. Все це свідчить про важливість підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб для забезпечення сталого місцевого та регіонального розвитку, підвищення якості соціальних послуг, що надаються громадянам.

Слід зазначити, що нинішня система місцевого самоврядування в Україні гостро потребує нових працівників, які мають відігравати ключову роль у здійсненні реформ на місцевому рівні. Вони мають бути ініціаторами та головними дизайнерами демократичних перетворень у місцевому самоврядуванні, ефективними менеджерами, керівниками команд, що їх реалізують, для сучасного муніципального службовця недостатньо мати необхідні знання в економічній, соціальній та правовій сферах та вміти застосовувати їх на практиці.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У випускній кваліфікаційній роботі досліджено питання підвищення рівня професійної компетентності державного службовця. Розглянено сучасний стан та основні проблеми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця. Проаналізовано чинники, що впливають на підвищення рівня професійної компетентності державного службовця. Узагальнено зарубіжний досвід щодо підвищення рівня професійної компетентності державного службовця та виявлено можливості його застосування у вітчизняній управлінській практиці. Сформульовано пропозиції щодо напрямів удосконалення підвищення рівня професійної компетентності державного службовця на прикладі Української міської ради Київської області.

Результати проведеного дослідження підвищення рівня професійної компетентності державного службовця та розробка пропозицій щодо визначення напрямів удосконалення підвищення рівня професійної компетентності державного службовця на прикладі Української міської ради Київської області, дозволили відповідно до мети та завдань зробити такі висновки та узагальнення.

1. Розглянувши сучасний стан та основні проблеми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця визначено, що підготовка державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування передбачає успішне виконання особою відповідної освітньо-професійної чи освітньо наукової програми, що є підставою для присудження ступеня вищої освіти − магістр − за спеціальностями, спрямованими на провадження професійної діяльності на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування, зокрема, за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування». Мета, зміст, строки, форми й методи підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування визначаються у відповідних освітньо-професійних програмах підготовки та професійних програмах підвищення кваліфікації, що розробляються навчальними закладами згідно з вимогами чинних законодавчих та інших

нормативно-правових актів. Основні перспективи розвитку професійного навчання висвітлені в Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, схваленій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 року № 974-р. Реалізація Концепції сприятиме створенню умов для правового, економічного та організаційного забезпечення розвитку системи підвищення кваліфікації, визначенню шляхів формуванню безперервної ефективної системи підвищення кваліфікації, що забезпечить розвиток професійної компетентності державних службовців, підвищення результативності їх роботи, відкритість і прозорість діяльності органів державної влади. Оновлені знання та навички професійних спеціалістів – це інвестиції у майбутнє України, система підвищення кваліфікації забезпечує формування інтелектуального потенціалу державних службовців.

2.Проаналізувавши чинники, що впливають на підвищення рівня професійної компетентності державного службовця виділено наступні: формування та розвиток іншомовної комунікативної компетенції передбачає формування та розвиток її компонентів. Мовна компетенція включає знання фонетики, лексики, граматики та відповідних навичок, а також уміння державного службовця застосовувати ці правила у процесі висловлювання та сприйняття суджень усно та письмово. Мовленнєва компетентність включає такі види компетенцій, як аудіювання, говоріння, читання та письмо. Компетентність у мовленні – це вміння сприймати мовлення на слух з подальшим відтворенням, обговоренням та інтерпретацією почутого. Говоріння забезпечує усне спілкування іноземною мовою. Спілкуючись рідною мовою, комунікатор думає лише про те, що сказати і в якій послідовності. Розмовляючи іноземною мовою, він повинен активізувати свої граматичні, лексичні, фонетичні навички, щоб процес спілкування був правильним, тобто змістовним, чітким і динамічним. Компетентність в аудіювання – це вміння чути будь-яку інформацію, яка звучить з вуст мовця та з будь-якого технічного джерела. Компетентність у читанні – це вміння читати

будь-який друкований текст. Соціально-політична компетентність – вміння орієнтуватися в мові полікультурного простору з урахуванням норм цивільно-правової поведінки. До складу іншомовної комунікативної компетенції входить також міжкультурна комунікативна компетенція, під якою ми розуміємо вміння взаємодіяти з носіями іншої культури на основі національних цінностей, норм та уявлень, створювати позитивний настрій співрозмовникам, обирати комунікативно доцільні засоби вербального та невербального мовлення. поведінка. водночас їхня національна само ідентифікація. Міжкультурну комунікативну компетентність слід розглядати як необхідну складову іншомовної комунікативної компетенції професійної компетентності з метою забезпечення ефективної соціокультурної та професійної співпраці державних службовців на міжнародному рівні. Сьогодні державні службовці знаходяться в постійному полі зору, беруть участь у міжнародних форумах, конференціях, платформах, працюють з великою кількістю програмних документів і проектів на національному та міжнародному рівнях, тому зрозуміло, що в процесі євроінтеграції вони потребують певного рівня. володіння іноземною мовою. Мовна підготовка державних службовців, які мають щоденну потребу у спілкуванні з іноземними колегами для обміну професійним досвідом, обговорення питань загальнодержавного та місцевого значення, підвищення ефективності управління, передбачає формування іншомовної комунікативної компетенції як важливої складової його професійної діяльності. компетентності. Таким чином, сучасний державний службовець повинен бути висококваліфікованим спеціалістом як з управління, так і з іноземних мов.

3.Узагальнивши зарубіжний досвід щодо підвищення рівня професійної компетентності державного службовця та виявити можливості його застосування у вітчизняній управлінській практиці досліджено наступне: підвищення рівня професійної компетентності державних службовців – важливий напрямок, без якого вдосконалення системи державного управління є неможливим в цілому. Вивчення особливостей організації професійного розвитку державних службовців в зарубіжних країнах дозволяє проаналізувати накопичений ними досвід і

врахувати його позитивні аспекти при подальшій розробці шляхів реформування системи підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні. Поняття професійного розвитку державних службовців прийнято розглядати ширше, ніж поняття підвищення рівня професійної компетентності, адже останнє як правило є складовою частиною професійного розвитку. На практиці різниця між даними поняттями зазвичай є умовною: і підвищення рівня професійної компетентності, і професійний розвиток спрямовані на реалізацію однієї мети – сприяти більш якісному виконанню державними службовцями покладених на них обов'язків. Зарубіжний досвід організації професійного розвитку державних службовців, як правило, ґрунтується на взаємодії державних органів з навчальними закладами (університетами, інститутами тощо).

4.Сформулювавши пропозиції щодо напрямів удосконалення підвищення рівня професійної компетентності державного службовця варто виділити Постанову Кабінету Міністрів України від 07 липня 2010 року № 564 затверджену Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування [12], яким зазначенні головні чинники здійснення навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації, зазначені форми і методи підготовки спеціалістів, магістрів за спеціальностями, спрямованими на провадження професійної діяльності на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування але, аналіз ситуації показав, що серед основних проблем функціонування існуючої системи підвищення кваліфікації є недосконалий рівень реальних потреб державних службовців на місцях та перелік послуг, що надаються центрами підвищення кваліфікації, не передбачено урахування міжнародного досвіду з проблем підвищення кваліфікації державних службовців і його ефективного використання в Україні. В Українській міській раді Київської області питаннями підвищення кваліфікації державних службовців займається обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування державних підприємств, установ і організацій,

який спрямовує свою діяльність щодо надання послуг з післядипломної освіти, яка включає перепідготовку, спеціалізацію, підвищення кваліфікації, стажування відповідно до чинного законодавства України. В межах своєї компетенції проводить наукову та методичну діяльність, впроваджує освітню діяльність, яка включає навчальну, виховну, наукову, культурну, консультативну, методичну.

Необхідною передумовою підвищення рівня професійної компетентності державних службовців є належний професійний рівень. Від працездатності державних службовців залежать умови життя жителів Української громади. Все це свідчить про важливість підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб для забезпечення сталого місцевого та регіонального розвитку, підвищення якості соціальних послуг, що надаються громадянам. Слід зазначити, що нинішня система місцевого самоврядування в Україні гостро потребує нових працівників, які мають відігравати ключову роль у здійсненні реформ на місцевому рівні. Вони мають бути ініціаторами та головними дизайнерами демократичних перетворень у місцевому самоврядуванні, ефективними менеджерами, керівниками команд, що їх реалізують, для сучасного муніципального службовця недостатньо мати необхідні знання в економічній, соціальній та правовій сферах та вміти застосовувати їх на практиці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Алюшина Н.О., Журавльова І.І. Управління персоналом: посібник для слухача курсу. *Проект «Запровадження європейських стандартів державного управління в Україні»*. Київ, 2018. 179 с.

2. Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба України. Загальна частина: навч. посіб. 2020. С. 328.

3. Брайченко О.Д., Саченко Т.А., Коняшина Н.А. Моніторинг особистісних отреб управлінських кадрів як один із шляхів забезпечення ефективності їх професійного розвитку: навч.-метод. матеріали. Київ: НАДУ, 2018. 56 с.

4. Вірна Ж. П., Мудрик А. Б. Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності : монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2019. 256 с.

5. Гайович Г. В., Шихненко К. І. Шляхи поліпшення комунікації державною мовою фахівців сфери цивільного захисту. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології.* 2019. No 7 (91). С. 185–195.

6. Година М. А. Зміст, структура та значення професійного розвитку державних службовців у системі заходів організаційно-правового забезпечення публічної служби в Україні. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія Державне управління.* 2020. No 2, т. 31 (70). С. 18–23.

7. Даниленко Ю.С. Методи оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Херсон, 2016. № 6. С. 68–70.

8. Данюк В.М., Петюх В.М., Цимбалюк С.О. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. Київ: КНЕУ, 2017. 398 с.

9. Долгий О., Хрущ О. Професійна компетентність і компетенції державного службовця у контексті реформування державної служби. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2019. No 3. С. 7–22.

10. Загальні правилами етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: затв. наказом Національного агентства України з

питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16

11. Закон України «Про державну службу» URL: h#ps://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text

12. Задоя І.І. Атестація державних службовців–важлива складова проходження державної служби. *Актуальні проблеми політики*. 2018. № 53. С. 296–305.

13. Задоя І.І. Загальні положення про підвищення кваліфікації державними службовцями. *Державне управління та державна служба*: зб. матеріалів всеукр. наук.-практ. конф. 2019. С. 164–167.

14. Залужний В.Г. Оцінювання службової діяльності поліцейського в Україні: теорія, правове регулювання і практика: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2019. с. 16.

15. Зелінський С. Е. Практичні аспекти комплексного оцінювання державних службовців. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України.* 2015. № 2. С. 113–119.

16. Зелінський С. Е. Практичні механізми оцінювання діяльності керівників місцевих державних адміністрацій. *Наукові пошуки у ІІІ тисячолітті: соціальний правовий, економічний та гуманітарний виміри* : зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. (Кіровоград, 22–23 квіт. 2016 р.). Кіровоград : Код, 2016. С. 92–94

17. Кириченко Н. О. Сутність комунікативної складової суб'єктів державного управління. *Розвиток професійних компетентностей державних службовців: комунікативний аспект* : матеріали щоріч. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 3–4 листоп. 2016 р. Київ : НАДУ, 2016. 460 с.

18. Ковнір О. І. Використання іноземних мов у публічній службі України: стан, проблеми та перспективи. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування.* 2018. No 1. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2018_1_28

19. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 6.07.2005 р. № 2747-IV. р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15/conv (Дата звернення 13.05.2020).

20. Корнута Л. М. Праксеологічний підхід як основа ефективного забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. No 3 (28), т. 2. С. 68–71.

21. Линдюк О. А. Профілі професійної компетентності державних службовців як складова модернізації державної служби. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 4 (27). С. 189–199.

22. Малєєва Т. Є. Формування іншомовної професійної компетентності студентів в юридичних закладах вищої освіти. *Accent Graphics Communications & Publishing. IX Міжнародна конференція «Science and society»*, 1 лют. 2019 р. Харків. С. 762–770.

23. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика: навч. посіб. Київ: Атика, 2014. С. 111.

24. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / за ред. А.О. Селіванова, М.І. Іншина. Харків: Право, 2018. 552 с.

25. Офіційний вебсайт Національного агентства України з питань державної служби. *Якою іноземною мовою має володіти Кандидат?* URL : https://nads.gov.ua/yakoyu-inozemnoyu-movoyu-maye- voloditi-kandidat

26. Приходько С.О. Система оцінювання персоналу як ключовий елемент сучасної концепції управління персоналом публічної служби. *Теорія та практика державного управління.* 2012. Вип. 4. С. 437–444. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2012_4_63

27. Про адміністративні послуги: Закон України від 06.09.2012 р. № 5203-VI. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/ laws/show/5203-17

28. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку) : Наказ НАДС від 26 жовтня 2020 р. No 201-20 URL : https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0201859-20#Text

29. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: Постанова КМУ від 23.08.2017 р. № 640. Дата оновлення: 16.12.2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-п#Text

30. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» для другого (магістерського) рівня вищої освіти : Наказ Міністерства освіти і науки України від 04.08.2020 р. No 1001. URL: https://cutt.ly/2TaVdxg

31. Про основні компетенції для навчання протягом усього життя : Рекомендація 2006/962/ЄС Європейського Парламенту та Ради (ЄС) від 18 грудня 2006 року. / Верховна Рада України. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_975#Text

32. Рейтинг EF EPI за 2021 рік. English Proficiency Index (EF EPI) : веб-сайт. URL: https://www.ef.com/wwen/epi/

33. Офіційний вебсайт Української школи урядування. URL: https://usg.org.ua

34. Офіційний вебсайт Української міської ради. URL: https://ukrainska-gromada.gov.ua/

35. Управління людськими ресурсами в державних організаціях: лекційно-практ. курс. Ужгород: ЦДМУ, 2018. С. 42–50.

36. Управління персоналом в органах публічної влади: навч. посіб. / С.М. Серьогін, Є.І. Бородін, К. В. Комарова, Н.А. Липовська, Т.М. Тарасенко. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.

37. Федулова Л.І. Сокирник І.В., Стадник В.В., Йохна М.А., Новикова О.С., Рясних Є.Г. Менеджмент організацій: підручник. Київ: Либідь, 2017. 448 с.

РЕЦЕНЗІЯ

на випускну кваліфікаційну роботу студента 4-го курсу
14 групи денної форми навчання освітнього ступеня "бакалавр"
спеціальності 281 "Публічне управління та адміністрування"
Державного торговельно-економічного університету
Горина Едуарда Ігоровича
на тему: **"Підвищення рівня професійної компетентності державного службовця"**

1. Актуальність обраної теми. Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що на сьогоднішній день підвищення рівня професійної компетентності державного службовця посідає чільне місце в професійній компетенції сучасних державних службовців і сприяє застосуванню знань і навичок, набутих під час професійного навчання, у професійній діяльності, з використанням спеціальних засобів. Від рівня професійної компетентності кожного державного службовця залежить ефективність державної служби в цілому. Враховуючи необхідність залучення державних службовців до міжнародних відносин, постійна присутність у міжнародному інформаційному просторі, комунікативні навички та достатній рівень професійного знання іноземної мови стають вирішальними у цій справі та впливають на формування та розвиток іншомовної комунікативної компетенції.

2. Характеристика змісту роботи. Розглянуто сучасний стан та основні проблеми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця, проаналізувано чинники, що впливають на підвищення рівня професійної компетентності державного службовця. Узагальнено зарубіжний досвід щодо підвищення рівня професійної компетентності державного службовця та виявлено можливості його застосування у вітчизняній управлінській практиці та сформульовано пропозиції щодо напрямів удосконалення підвищення рівня професійної компетентності державного службовця.

3. Перелік позитивних сторін роботи. Тема широко розкрита, особливо детально розкрито сучасний стан та основні проблеми підвищення рівня

професійної компетентності державного службовця. Автор констатує, що сучасний стан та основні проблеми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця є важливою складовою державної кадрової політики, спрямованої на формування висококваліфікованих кадрів та підвищення якості їх роботи.

4. Основні недоліки роботи. Поряд із загальною позитивною оцінкою необхідно звернути увагу на наступне: графічне або схематичне представлення окремих підсумкових положень могли б значно посилити та унаочнити основні наукові результати, які слухачем виносяться на захист.

5. Висновок на роботу в цілому. Випускна кваліфікаційна робота Горина Едуарда Ігоровича за змістом та оформленням відповідає поставленим вимогам, мета та завдання розкриті.

Враховуючи вищевикладене випускна кваліфікаційна робота рекомендується до захисту та заслуговує на позитивну оцінку, а її автор Горин Едуард Ігорович на отримання кваліфікації бакалавра відповідно до обраної спеціальності.

Рецензент, Виконавчий комітет Української міської ради

В.О. начальника юридичного відділу
Ярмоленко І.Б.

ДТЕУ ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Завідувачу кафедри
публічного управління
та адміністрування
Новіковій Н.І.

Заява

Я, Горин Едуард Ігорович, повідомляю, що за результатами проведення самостійної перевірки з використанням програмно-технічних засобів у наданій випускній кваліфікаційній роботи на тему: „Підвищення рівня професійної компетентності державного службовця" не містить елементів академічного плагіату. У випадках використання чужих запозичень з друкованих та електронних джерел, вказані відповідні посилання.

Робота для перевірки надається у друкованому та електронному варіантах. Електронна версія моєї роботи ідентична з друкованою.

„06" червень 2022 року

Згода

Я, Борин Едуард Ігорович, цим засвідчую, що є автором випускної кваліфікаційної роботи на тему: „Підвищення рівня професійної компетентності державного службовця" несу повну відповідальність за достовірність, точність та повноту поданої у роботі інформації, жодна частина роботи не була скопійована, за винятком випадків, коли робиться належне підтвердження її присвоєння. Я підтверджую, що у роботі не міститься державної таємниці або інформації для службового користування.

Цим засвідчую, що жодна частина цієї роботи не була опублікована мною раніше.

Я даю дозвіл на те, що моя робота буде направлена в інституційний депозитарій Державного торговельно-економічного університету і збережена в базі даних для майбутньої перевірки плагіату.

„06" червень 2022 року

Борин Е.І.

ДТЕУ ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ