

УДК 342.5

Ірина Хомишин

Національний університет “Львівська політехніка”,
Навчально-науковий інститут права,
психології та інноваційної освіти,
доцент кафедри адміністративного та інформаційного права,
д-р юрид. наук, доцент
khomyshyni@gmail.com
0000-0002-6180-3478

ПІДГОТОВКА І ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА НОВА ВІЗІЯ

<http://doi.org/10.23939/law2021.31.213>

© Хомишин І., 2021

У статті здійснено аналіз сучасного стану формування кадрів державної служби. Звертається увага на наявні проблеми у цій сфері: недосконалість конкурсних процедур, неефективність професійного навчання.

Досліджено нормативно-правову основу формування державних кадрів. Наголошено на важливості індивідуальної програми державного службовця, яка прогнозує не лише показники потреб державного органу, але й враховує індивідуальні потреби державного службовця.

Проаналізовано освітні програми за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування”, при цьому стверджується, що вони не дозволяють повною мірою виробити індивідуальну освітню траєкторію, не забезпечений вільний вибір здобувачами освіти освітніх компонентів, які дозволять набути спеціальні фахові компетенції, що безпосередньо пов’язані із посадовими обов’язками державного службовця.

Обґрунтовано необхідність підвищення рівня мотивації та ентузіазму щодо професійної підготовки державних службовців, а також зазначено потребу у виробленні ефективного механізму спонукання до підвищення свого професійного рівня державними службовцями.

Ключові слова: професійне навчання, підвищення кваліфікації, державний службовець, компетентність, посада державної служби.

Постановка проблеми. Досягнення стратегічних цілей суспільного розвитку, а також вирішення нагальних соціально-економічних проблем держави можливі за умови забезпечення ефективної роботи органів державної влади. Професійний розвиток кадрів державної служби багато в чому зумовлює високий рівень ефективності їх діяльності. Одним з підходів до вдосконалення державного апарату слугує організація ефективно діючої системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Тому питання організації процесу професійного навчання державних службовців сьогодні є одним з найбільш ключових у системі державної служби та кадрової політики.

Аналіз дослідження проблеми. Професіоналізація державної служби була предметом дослідження багатьох вчених, зокрема: В. Авер'янова, О. Антонової, М. Білінської, О. Воронько, К. Ващенко, Н. Гончарук, Н. Калашник, В. Лугового, Н. Нижник, В. Сороко та ін.

Метою статті є здійснити аналіз сучасного стану підготовки і формування державно-управлінських кадрів в Україні та окреслити нову візію у цьому напрямі

Виклад основного матеріалу. Принцип професіоналізму державної служби, задекларований в Законі України “Про державну службу”, передбачає “компетентне, об’єктивне і неупереджене виконання посадових обов’язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності”, а відтак, висуває вимоги до підготовки кадрів державної служби [1]. Поняття компетентності Закон України “Про освіту” визначає так: “динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність” [2]. Водночас Закон України “Про державну службу” дає визначення професійній компетентності як здатності особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов’язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [1].

Задля формування необхідних компетентностей державного службовця в ЗВО України здійснюється підготовка магістрів за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування”, передбачене обов’язкове підвищення кваліфікації державних службовців. Попри те, підготовка і формування кадрів державної служби потребує концептуальних змін, які полягають і у підвищенні мотивації державних службовців щодо зростання рівня професіоналізму і в удосконаленні механізмів організації навчання.

Стратегія реформування державного управління на період до 2021 року серед інших пріоритетів визначила сферу управління людськими ресурсами, де однією з проблем зазначила недостатній рівень професіоналізму в сфері добору персоналу на посади державної служби. При цьому вказуючи, що “Існуючі конкурсні процедури відбору на посади державної служби залишаються недосконалими і не ґрунтуються на якісних стандартизованих вимогах до рівня професійної компетентності претендентів на посади державної служби, у тому числі відсутні чіткі і прозорі процедури просування по службі”. Основними складовими реформи у цьому напрямі визначено: створення інтегрованої інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі; реформа системи професійного навчання державних службовців, у тому числі в частині володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи [3].

Попри те, що володіння іноземною є загальною вимогою для осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії “А” та на посади дипломатичної служби, водночас, підтримуємо думку вчених щодо необхідності законодавчого та інституційного просування ідеї щодо професійного навчання іноземної мови державних службовців. Англomовна компетентність державних службовців зумовлена необхідністю співпрацювати в полінаціональному середовищі щодо спільних питань у сфері державної служби. Знання англійської мови сприяє здатності державного службовця співпрацювати з іноземними колегами, брати участь у роботі структур ЄС та долучатись таким чином до вирішення національних та загальноєвропейських питань [4].

Підготовка і формування державних управлінських кадрів передбачає два вектори державної політики у цьому напрямі: це і підвищення рівня професійного навчання державних службовців, і вдосконалення процедур відбору на посади державної служби

Основними напрямками реалізації вищезгаданої Стратегії в частині державної служби та управління людськими ресурсами є: запровадження та підтримка системи відбору на посади державної служби, яка базується на принципах державного управління, є прозорою, відповідає

найкращим практикам та забезпечує залучення найбільш професійних, компетентних і вмотивованих фахівців; впровадження сучасної цілісної, мобільної та гнучкої системи професійного навчання державних службовців з розвинутою інфраструктурою та належним ресурсним забезпеченням, яка орієнтована на розвиток компетентностей та потреби в професійному розвитку державних службовців [3].

Система відбору на посади державної служби регламентується низкою нормативно-правових актів, серед яких: Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби [5] Типові вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії "А" [6] та ін. Однак доводиться констатувати, що конкурсні процедури залишаються не до кінця прозорими і вплив керівника державного органу на етапі проведення співбесіди на загальний рейтинг кандидата є очевидним. Тестування також не дають реальної оцінки знань, адже завдання обмежені лише знаннями деяких нормативних актів, що на нашу думку, є вкрай вузьким і не дає можливість оцінити спроможність кандидата на державну службу до розв'язання практичних завдань на конкретній посаді. Вважаємо за необхідне внести зміни до змісту тестування, передбачивши блок ситуативних запитань, розв'язання фабул для претендентів на зайняття всіх посад державної служби. Логічним та абстрактним мисленням повинен володіти не лише державний службовець правоохоронних органів, але й кожен хто виконує функції і завдання держави.

В частині правового регулювання професійного навчання задля реалізації напрямів Стратегії було прийнято низку нормативно-правових актів, зокрема Концепція реформування системи професійного навчання державних службовців, голів державних місцевих адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [7], Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [8], Методика визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування [9] Методичні рекомендації щодо складання, перегляду та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку) [10], Типове положення про службу управління персоналом державного органу [11], Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців [12].

Всі ці нормативно-правові акти тією чи іншою мірою врегульовують процедуру професійного навчання державного службовця. Важливу роль у цьому процесі, хочемо відвести індивідуальній програмі державного службовця, яка прогнозує не лише показники потреб державного органу, але й враховує індивідуальні потреби державного службовця.

Індивідуальну програму рекомендується складати з метою планування професійного розвитку державного службовця, спрямованого на набуття та вдосконалення його професійних знань, умінь та навичок, що забезпечують відповідний рівень професійної кваліфікації для його професійної діяльності на займаній посаді відповідно до встановлених посадових обов'язків.

Одним із елементів системи формування державно-управлінських кадрів є професійне навчання через підготовку на магістерському рівні за спеціальністю 281 "Публічне управління та адміністрування".

Навчання державних службовців за освітніми програмами за спеціальністю "Публічне управління та адміністрування" потребує сьогодні особливої уваги, вважаємо існуючі сьогодні освітні програми не забезпечують набуття державними службовцям компетентностей необхідних для якісного виконання своїх професійних завдань. Проблема вбачаємо і в тому, що освітні програми не дозволяють повною мірою виробити індивідуальну освітню траєкторію, не забезпечений вільний вибір здобувачами освіти освітніх компонентів, які дозволяють набути спеціальні фахові компетентності, які безпосередньо пов'язані із посадовими обов'язками державного службовця.

Вважаємо за необхідне здійснювати підготовку державних службовців за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування” за спеціалізаціями, залежно від сфер діяльності державних службовців. Також доцільним було б залучення до формування ОП і керівників органів державної влади, й органів місцевого самоврядування, і державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування посад категорії В. Стандарти вищої освіти Публічне управління та адміністрування для другого (магістерського) рівня вищої освіти, затверджені наказом МОН 4 серпня 2020 р., оновили перелік компетентностей випускника і сформулювали результати навчання, однак проблема полягає не в оновленні освітніх програм до вимог стандарту, а передусім в реальному навчанні державних службовців за цими освітніми програмами, адже формальність здобуття освіти за згадуваною освітньою програмою не наділяє випускника задекларованими компетентностями [13].

Натомість підвищення кваліфікації державних службовців сьогодні, вважаємо, набуває не лише нової форми, а й змісту. Ключовим моментом у покращенні якості надання освітніх послуг у цій сфері стало визначення потреб у професійному навчанні, індивідуалізація та диференціація. До прикладу, дослідження навчальних потреб представників органів місцевого самоврядування серед найважливіших компетентностей, які потрібно розвивати посадовим особам місцевого самоврядування дозволило виокремити такі: стратегічне планування, проєктний менеджмент, інструменти взаємодії з різними зацікавленими сторонами, правова грамотність, фінансовий менеджмент, адміністративні послуги, управління комунальною власністю та інші. Проведене дослідження було націлене не лише для визначення актуальних навчальних потреб, але й на вироблення прогнозів на найближчі роки, враховуючи курс реформ в Україні, зміни на ринку праці, глобальні тенденції, процеси розвитку суспільних відносин. Це дослідження дозволило сформулювати теми підвищення кваліфікації, які актуальні для посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Безпосередню участь у визначенні навчальних потреб того чи іншого органу мають брати служби управління персоналом, які одним з основних своїх завдань мають прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар’єри, підвищення рівня їх професійної компетентності [11].

За результатами проведеного аналізу загальних потреб у професійному навчанні з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку державного управління та місцевого самоврядування, визначених відповідними державними, регіональними, місцевими програмами, стратегіями, НАДС щороку формує перелік пріоритетних напрямів (тем) для підвищення кваліфікації учасників професійного навчання за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами (далі – перелік пріоритетних напрямів (тем)) та оприлюднює його на вебпорталі управління знаннями

Формуванню професійних державно-управлінських кадрів, на нашу думку, сприяє і популяризація державної служби, і вдосконалення конкурсних процедур у сфері державної служби, і підвищення рівня професійної освіти державних службовців.

Як слушно зазначає О. Антонова: “Суспільні зміни впливають на формування та професіоналізацію державної служби, фактично її “замовляють”, у напрямі розвитку аналітичного мислення, розуміння концептуальних контурів суспільних змін та стратегічних перспектив, покращання організаційної структури професійної діяльності локального рівня, сприйняття та впровадження інновацій, а також інформаційно-комунікативної взаємодії...” [14].

Зарубіжні вчені відмічають низький рівень мотивації та ентузіазму щодо професійної підготовки державних службовців, і слушно зазначають щодо потреби у виробленні ефективного механізму спонукання до підвищення свого професійного рівня державними службовцями [15].

Найбільш прийнятною формою професійної підготовки зарубіжні вчені вважають дистанційне навчання з використанням інформаційних технологій та інтернету не просто як інструменту для підвищення кваліфікації державних службовців та розвитку освітньої системи, а й як стимулювання соціальної згуртованості, заохочення міжнародного співробітництва [15].

Отже, підготовка і формування державно-управлінських кадрів в Україні вимагає перегляду конкурсних процедур і професійного навчання державних службовців. Конкурсні процедури мають передбачати визначення наявності у кандидатів на посаду державної служби компетенцій, необхідних для розв'язання складних задач і проблем у сфері публічного управління та адміністрування. Професійне навчання державних службовців має бути, передусім, змотивованим, має враховувати індивідуальні потреби державного службовця з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку державного управління та місцевого самоврядування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/889-19>.
2. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2145-19>.
3. Стратегія реформування державного управління на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-p#Text>.
4. Дивнич Г. Вплив мовної політики ЄС на діяльність державної служби країн-членів. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2017. Вип. 4. С. 155–162. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2017_4_23.
5. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-p#Text>.
6. Типові вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії “А”: Постанова Кабінету Міністрів України від 22 липня 2016 року № 448. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/448-2016-p#Text>.
7. Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.12.2017 р. № 974-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/974-2017-p>.
8. Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Постанова Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 р. № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-p#Text>.
9. Методика визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства з питань державної служби від 15.10.2019 р. № 188-19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1157-19#Text>.
10. Методичні рекомендації щодо складання, перегляду та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку): Наказ Національного агентства з питань державної служби від 26.10.2020 р. № 201-20. URL: <https://nads.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-shchodo-skladannya-pereglyadu-ta-monitoringu-vikonannya-individualnoyi-programi-pidvishchennya-rivnya-profesijnoyi-kompetentnosti-derzhavnogo-sluzh>.
11. Типове положення про службу управління персоналом державного органу: Наказ Національного агентства з питань державної служби від 03.03.2016 р. № 47 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16#Text>.
12. Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 640. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-p#Text>.
13. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування для другого(магістерського) рівня вищої освіти: Наказ МОН 04.08. 2020 р. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-standartu-vishoyi-osviti-za-specialnistyu-281-publichne-upravlinnya-ta-administruvannya-dlya-drugogo-magisterskogo-rivnya-vishoyi-osviti>.
14. Антонова О. В. Стратегічна компетентність державних службовців: моногр. Дніпро, ДРІЛУ НАДУ, 2017. 332 с.
15. Yang R., Ruan J. (2007) The E-learning system used in the civil servants' job-training. In: Wang W., Li Y., Duan Z., Yan L., Li H., Yang X. (eds) Integration and Innovation Orient to E-Society Volume 2. IFIP International

Federation for Information Processing, vol 252. Springer, Boston, MA. URL: https://doi.org/10.1007/978-0-387-75494-9_69.

REFERENCES

1. **Pro derzhavnu sluzhbu** [On Civil Service]: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 r. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/889-19>.
2. **Pro osvitu** [On education]: Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 r. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2145-19>.
3. **Stratehiia reformuvannia derzhavnoho upravlinnia na period do 2021 roku** [Strategy of public administration reform for the period up to 2021]: Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 24 chervnia 2016 r. № 474. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-r#Text>.
4. Dyvnych H. **Vplyv movnoi polityky YeS na diialnist derzhavnoi sluzhby krain-chleniv** [The impact of EU language policy on the activities of the civil service of member countries]. Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia. 2017. Vyp. 4. S. 155–162. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2017_4_23.
5. **Poriadok provedennia konkursu na zainiattia posad derzhavnoi sluzhby** [Procedure for holding a competition for civil service positions]: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 25 bereznia 2016 roku № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-p#Text>.
6. **Typovi vymohy do osib, yaki pretenduiut na zainiattia posad derzhavnoi sluzhby katehorii “A”** [Typical requirements for persons applying for civil service positions of category “A”]: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 22 lypnia 2016 roku № 448. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/448-2016-p#Text>.
7. **Pro skhvalennia Kontseptsii reformuvannia systemy profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtiv, holiv mistsevykh derzhavnykh administratsii, yikh pershykh zastupnykiv ta zastupnykiv, posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia ta deputativ mistsevykh rad** [On approval of the Concept of reforming the system of professional training of civil servants, heads of local state administrations, their first deputies and deputies, local government officials and deputies of local councils]: Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 01.12.2017 r. № 974-r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/974-2017-r>.
8. **Polozhennia pro systemu profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtiv, holiv mistsevykh derzhavnykh administratsii, yikh pershykh zastupnykiv ta zastupnykiv, posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia ta deputativ mistsevykh rad** [Regulations on the system of professional training of civil servants, heads of local state administrations, their first deputies and deputies, local government officials and deputies of local councils]: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 6 liutoho 2019 r. № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-p#Text>.
9. **Metodyka vyznachennia ta provedennia analizu potreb u profesiinomu navchanni derzhavnykh sluzhbovtiv, holiv mistsevykh derzhavnykh administratsii, yikh pershykh zastupnykiv ta zastupnykiv, posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia** [Methods for determining and conducting needs analysis of professional training of civil servants, heads of local state administrations, their first deputies and deputies, local government officials]: Nakaz Natsionalnoho ahentstva z pytan derzhavnoi sluzhby vid 15.10.2019 r. № 188-19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1157-19#Text>.
10. **Metodychni rekomendatsii shchodo skladannia, perehliadu ta monitorynhu vykonannia indyvidualnoi prohramy pidvyshchennia rivnia profesiinoyi kompetentnosti derzhavnoho sluzhbovtia (indyvidualnoi prohramy profesiinoho rozvytku)** [Methodical recommendations on compiling, reviewing and monitoring the implementation of an individual program to increase the level of professional competence of civil servants (individual program of professional development)]: Nakaz Natsionalnoho ahentstva z pytan derzhavnoi sluzhby vid 26.10.2020 r. № 201-20. URL: <https://nads.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-shchodo-skladannya-pereglyadu-ta-monitoringu-vikonannya-individualnoyi-programi-pidvyshchennya-rivnya-profesijnoyi-kompetentnosti-derzhavnogo-sluzh>.
11. **Typove polozhennia pro sluzhbu upravlinnia personalom derzhavnoho orhanu.** [Standard regulations on the personnel management service of a state body]: Nakaz Natsionalnoho ahentstva z pytan derzhavnoi sluzhby vid 03.03.2016 r. № 47. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16#Text>.
12. **Typovyĭ poriadok provedennia otsiniuvannia rezultativ sluzhbovoi diialnosti derzhavnykh sluzhbovtiv** [Typical procedure for evaluating the performance of civil servants]: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 23 serpnia 2017 r. № 640. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-p#Text>.
13. **Pro zatverdzhennia standartu vyshchoi osvity za spetsialnistiu 281 Publichne upravlinnia ta administruvania dlia druhoĭ(mahisterskoho) rivnia vyshchoi osvity** [On approval of the standard of higher

education in the specialty 281 Public administration and administration for the second (master's) level of higher education]: Nakaz MON 04.08.2020 r. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-standartu-vishoyi-osviti-za-specialnistyu-281-publichne-upravlinnya-ta-administruvannya-dlya-drugogo-magisterskogo-rivnya-vishoyi-osviti>.

14. Antonova O. V. *Stratehichna kompetentnist derzhavnykh sluzhbovtiv* [Strategic competence of civil servants]: monohrafiia. Dnipro, DRILU NADU, 2017. 332 p.

15. Yang R., Ruan J. (2007) *The E-learning system used in the civil servants job-training* [The E-learning system used in the civil servants 'job-training']. In: Wang W., Li Y., Duan Z., Yan L., Li H., Yang X. (eds) *Integration and Innovation Orient to E-Society Volume 2*. IFIP International Federation for Information Processing, vol 252. Springer, Boston, MA. URL: https://doi.org/10.1007/978-0-387-75494-9_69.

Дата надходження: 09.06.2021 р.

Iryna Khomyshyn

Educational

Institute of Law and Psychology,

Associate Professor of

the Department of Administrative

and Information law,

Sc. D.

TRAINING AND FORMATION OF PUBLIC ADMINISTRATION IN UKRAINE: CURRENT SITUATION AND NEW VISION

The article analyzes the current state of civil service personnel formation. Attention is drawn to the existing problems in this area: the imperfection of competitive procedures and vocational training's inefficiency. The normative-legal basis of the construction of state personnel is investigated. Emphasis is placed on the importance of an individual civil servant program, which forecasts the needs of a civil servant and considers the unique needs of a civil servant. Educational programs in the field of Public Administration are analyzed, arguing that they do not allow to develop of a personal academic trajectory fully, do not provide the free choice of educational components, which will enable acquiring particular professional competencies that are directly related to job responsibilities. in the language of a civil servant. The need to increase the level of motivation and enthusiasm for the training of civil servants is substantiated, and the need to develop an effective mechanism to encourage civil servants to improve their professional status.

Key words: professional training, advanced training, civil servant, competence, civil service position.