

УДК 351:35.088.6/ (477)

DOI [https // doi.org. /10.46922/2306-6806-2020-1-2\(14\)-39-45](https://doi.org/10.46922/2306-6806-2020-1-2(14)-39-45)

ПАЛАМАРЧУК Т. П., доцент кафедри глобалістики, євроінтеграції та управління національною безпекою Національної академії державного управління при Президентові України, к.держ.упр.; ГОДИНА М. А., аспірант кафедри глобалістики, євроінтеграції та управління національною безпекою Національної академії державного управління при Президентові України, к.держ.упр.

T. PALAMARCHUK, Associate Professor of the Globalization, European Integration and National Security Management Department of the NAPA under the President of Ukraine Ph.D of Public Administration;

M. HODYNA, Postgraduate Student of Globalization, European Integration and National Security Management Department of the NAPA under the President of Ukraine

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS AS AN OBJECT OF GOVERNMENT REGULATION: THEORETICAL FUNDAMENTALS

Стаття присвячена дослідженню теоретичних засад підготовки професійних управлінців нової генерації, що спроможні компетентно та якісно виконувати свою роботу для забезпечення розвитку України як демократичної, правової, соціальної держави та її інтеграції до світового співтовариства. Зосереджено увагу на теоретичному базисі щодо взаємозв'язку державного управління та державного регулювання та визначено, що одне з основних визначень в науці та на практиці державного управління – це поняття «державне регулювання». Регулювання й управління як соціальні явища, маючи спільну сферу застосування, передбачають різний за характером вплив на об'єкти управління з метою досягнення певних результатів, тобто реалізації встановлених цілей і завдань управлінського впливу. Встановлено, що з-поміж головних складників модернізування державної служби є реформа системи професійного навчання державних службовців, а один із складників професійного навчання державних службовців – їхній професійний розвиток, який повинен допомагати набувати державним службовцям компетентностей, які гарантуватимуть реалізацію поставлених державою та соціумом завдань в рамках компетенцій відповідно до посади.

Дослідження теоретичних засад професійного розвитку державних службовців як об'єкт державного регулювання демонструє, що глобальний процес переходу від індустріального до інформаційного соціуму, соціально-економічні зміни, що проходять в Україні, потребують значних трансформацій в значній частині галузей державного регулювання на базі новітніх наукових досліджень. Особливо це відноситься до вирішення актуальних проблем розвитку системи професійного розвитку державних службовців на базі нових прогресивних концептуальних підходів, введення в навчальний процес сучасних педагогічних технологій та науково-методичних розробок, які пов'язані з застосуванням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій.

Ключові слова: державне регулювання, державне управління,

професійний розвиток, система професійного розвитку державних службовців, компетентність.

The article is devoted to the research of the theoretical foundations of studding of new generation of professional managers who are able to competently and efficiently perform their work to ensure the development of Ukraine as a democratic, legal, social state and its integration into the world community. The focus is on the theoretical basis of the relationship between public administration and public regulation and it is determined that one of the main definitions in the science and practice of public administration is the concept of "public regulation". Regulation and administration as social phenomena, having a common scope, provide different influences on the objects of administration in order to achieve certain result that is the implementation of established goals and objectives of managerial influence. It is established that one of the main components of civil service modernization is the reform of the system of professional training of civil servants, and one of the components of professional training of civil servants is their professional development, which should help civil servants to acquire competencies that will ensure competencies in accordance with the position. The research of the theoretical foundations of professional development of civil servants as an object of government regulation shows that the global process of transition from industrial to information society, social and economic changes taking place in Ukraine need significant transformations in different areas of public regulation based on the latest research. This applies particularly for solving current problems of professional development of civil servants on the basis of new progressive conceptual approaches, introduction of modern pedagogical technologies and scientific and methodological developments in the educational process, which are related to the use of the latest information and communication technologies.

Key words: government regulation, public administration, professional development, system of professional development of civil servants, competence.

Постановка проблеми. Державне управління як наука соціально-гуманітарного спрямування виявляється в ціннісних вимірах управління, в його значенні для людей, суті для життєдіяльності соціуму, в відтворенні світу особистості та інше. Цінність державного управління в соціальному плані зводиться в першу чергу до того, що воно передбачає інтеграційні властивості, тому що саме шляхом управлінського впливу поєднуються інтелектуальні, матеріальні й інші ресурси, щоб досягти суспільно значимих наслідків. Державне управління непорушно має зв'язок з напрацюванням державної стратегії та втіленням державної політики. У державному управлінні, з однієї сторони, каналами ухвалення офіційних рішень нагороджується і має вияв «колективна воля», а з іншої – шляхом визначення інституційних механізмів, використовуючи інструментальні засоби, дана воля втілюється в державній політиці.

Безумовно, державне управління та державне регулювання є непростими соціальними явищами. Під час реалізації важливих функцій стосовно впорядкування громадського життя державне управління взаємозалежне з рештою видів управління, знаходиться під впливом чинників матеріального й духовного плану, містить багато діючих активно складників.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Дослідження даної тематики має вже широку теоретико-методологічну базу. Однак визначення теоретичних засад професійного розвитку державних службовців, як об'єкта державного регулювання в умовах оновлення законодавства про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування, зумовлюють необхідність комплексного дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вагомий внесок у дослідження категорії професійного розвитку державних службовців як об'єкта державного регулювання зробили такі науковці, як: В. Гошовська, В. Грабовський, М. Канаць, Д. Ковальова, Л. Крамущенко, О. Красносова, І. Кривонос, С. Леу, М. Нинюк, М. Новікова, Є. Крамяков, О. Окіс, В. Олуйко,

Л. Прудис, Л. Пуховська, І. Письменний, В. Радкевич, А. Рачинський, М. Салун, С. Серьогін, В. Сороко, С. Хаджирадева, В. Чмига, І. Шпекторенко, В. Ягупов та інші.

Мета статті – дослідити систему професійного розвитку державних службовців на базі нових прогресивних концептуальних підходів.

Виклад основного матеріалу. Якщо досліджувати державне управління лише із суб'єктивного боку, можна з'ясувати, що соціумом керують політичні партії, держава, громадські організації – системи очевидно не однопорядкові. Кожна з них впливає на соціум, має свою будову та певною мірою взаємодіє з рештою систем. Подібна обстановка проявляється і під час дослідження управління з погляду галузей його реалізації. Економіка, право, політика, соціальні відносини, ідеологія міцно пов'язуються поміж собою та взаємообумовлені. На кожному з даних галузей мають вплив усі суб'єкти управління соціумом у характерних їм видах та згідно з відповідною методикою. Погоджуємося з міркуваннями В. Авер'янова, який вважає, що «розуміння сутності державного управління, удосконалення його внутрішньої структури й функціональних характеристик неможливе без комплексного, синтезованого, інтегрального підходу, без обліку й аналізу багатоманітності утворюючих його моментів» [1, с. 27].

В Енциклопедії державного управління зазначається, що «державне управління (англ. Governance) – діяльність держави (органів державної влади), спрямована на створення умов для якнайповнішої реалізації функцій держави, основних прав і свобод громадян, узгодження різноманітних груп інтересів у суспільстві та між державою та суспільством, забезпечення суспільного розвитку відповідними ресурсами» [2]. Як відзначає Ю. Сурмін, «зміст терміну «державне управління» можна інтерпретувати двоюко:

– «управління державою», тобто охоплення державою всіх видів позиціонування базових категорій, тобто весь зміст управлінських процесів і явищ у державі;

– «управління держави», тобто управління всіма об'єктами і процесами в суспільстві, коли держава виступає як суб'єкт діяльності, а його об'єктом виступає суспільство. Таке управління має опосередкований характер, оскільки громадянське суспільство має відносну незалежність від держави. Воно формує механізм місцевого самоврядування, що вступає у відносини з державою» [3, с. 10].

Слід зауважити, що велика кількість підходів до визначення терміну «державне управління» не розв'язує проблему його продуктивності, через що наукові дослідження мають спрямовуватися на вирішення проблем соціальної та державно-правової реальності та формування такої структури впливу держави на суспільні явища та процеси, котра б найбільш повно відповідала потребам сучасності й тенденціям суспільно-політичного розвитку.

Як слушно зазначив В. Бевзенко, «сьогодні відбуваються процеси, які свідчать про зменшення функцій державного управління в окремих сферах життя. На цій основі окреслюються тенденції до становлення системи державного регулювання, за якої безпосереднє втручання апарату управління в діяльність об'єктів зменшується, а управлінський вплив поєднується з самостійністю тих чи інших структур. Набуває значного поширення регулятивна форма правозастосовної діяльності органів державного управління та їх посадових осіб, яка використовується для вирішення конкретних управлінських справ і питань організаційного, соціально-культурного, внутрішнього чи зовнішньо-політичного характеру, для реалізації прав і законних інтересів громадян, державних органів, підприємств, установ, організацій у сфері управління» [4, с. 51].

Саме поняття «регулювання» походить від лат. «regul», що означає правило, норму [5, с. 566]. В інших дослідженнях (управлінського та правового спрямування) регулювання постає в різних аспектах: як одна з функцій управління [6, с. 64]; як спосіб управління зі зворотнім зв'язком, що ґрунтується на виявленні відхилення

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

об'єкта від програмної траєкторії і виробленні та здійсненні впливу для повернення об'єкта на цю траєкторію [7, с. 62]; як широкий підхід до управління, що складається зі встановлених урядом правил, підкріплених штрафами, мета якого полягає у тому, щоб змінювати поведінку людей і організацій у приватному секторі [8, с. 312-313]. В Енциклопедії державного управління зазначається, що державне регулювання в умовах ринкової економіки (англ. state control in the market economy) – вплив держави на економічну систему, спрямований на досягнення цілей її економічної політики в умовах ринкової економіки [2].

По суті, усі ці визначення поняття «державне регулювання» зводяться до двох його аспектів: активного та пасивного. Зважаючи на це, як відзначає В. Бевзенко, «вітчизняними вченими-правниками та управліннями державне регулювання представлено як:

– активно-вольова, цілеспрямована діяльність держави, її органів, уповноважених здійснювати регулюючий вплив (активний аспект державного регулювання);

– діяльність держави та її органів, які безпосередньо не керують соціальними процесами, однак своїми діями сприяють їх організації та упорядкуванню (пасивний аспект державного регулювання)» [4, с. 52].

Отже, державне регулювання є частиною політики держави, що зводиться до здійснення уповноваженими державою органами сукупності заходів комплексного плану в найбільш важливих галузях життєдіяльності соціуму, щоб оптимально впливати на відповідні об'єкти на базі деякої системи принципів, згідно з поставленою метою та на реалізацію похідних від мети функцій, що формують комплексний механізм державного регулювання.

Зважаючи на загальні поняття про співвідношення головних уявлень науки управління, а також провівши різнобічне аналізування терміну «державне регулювання» з позицій різних сфер знань, на нашу думку, потрібно виокремити сутнісні властивості державного регулювання:

1) державне регулювання як один із способів упорядкування відносин у суспільстві – ліберальний важіль впливу на соціальні об'єкти. Завдяки державному регулюванню найкраще втілюється концепція про створення паритетних відносин між суб'єктами, рівність їх статусу та взаємовідповідальність;

2) державне регулювання зводиться не лише до впливу на об'єкти регулювання, а й до впливу на навколишнє середовище цих об'єктів. Таке середовище вказує на процеси і явища, що прямо мають вплив на становище певного об'єкта регулювання;

3) державне регулювання, окрім безпосереднього, прямого впливу суб'єктів на об'єкти, визначає також процедури непрямого впливу (мотивування, заохочення) та, при цьому, коригує явища та процеси у випадку їхнього відхилення від заданого напрямку та превенцію негативних становищ і наслідків. Державне регулювання стабілізує явища й процеси, планує їхній розвиток на довготермінове та найближче майбутнє, неодмінно визначає контролювання суб'єктів над об'єктами, а також контролювання якості діяльності власне суб'єктів;

4) діапазон державного регулювання вагомий, порівняно з держуправлінням, в наступних галузях суспільних відносин: в економіці, соціально-культурній галузі, суспільно-політичній діяльності та ін. В той же час в галузі оборони, функціонування правоохоронних органів діапазон державного регулювання значно зменшується;

5) державне регулювання проводиться на базі Конституції та законів України, решти нормативних актів і повинне спрямовуватися на їхню реалізацію. Всупереч тому, що державне регулювання має велике значення в гарантуванні інтересів держави та соціуму, налаштуванні сталих соціальних зв'язків, процедура його реалізації в чинному законодавстві належно не закріплена. Реально немає вичерпної нормативно-правової регламентації суті та методів такої регуляції всіх конкретних правовідносин, що утворюються у тій чи іншій державно-суспільній

галузі. На сьогодні, принципами права визначено державно-регулятивний вплив тільки на певні суспільні відносини, зокрема економіку, підприємництво та інше.

Регламентування сутнісних властивостей державного регулювання забезпечує змогу регламентувати головні функції, що має реалізувати державне управління, зокрема функції упорядкування та унормування; планування; прогностичну та превентивну; корекції та контролювання.

Основна мета вищої освіти полягає у «формуванні всебічно розвиненої особистості, яка буде застосовувати здобуті знання в подальшій професійній діяльності, а також постійно оновлювати та поповнювати їх. Однією з найважливіших особливостей вищої освіти у сфері державного управління є розвиток компетентностей майбутнього фахівця. Нині важливо бути не лише кваліфікованим фахівцем, а й компетентним. Компетентний фахівець відрізняється від кваліфікованого тим, що він не тільки має певні знання, уміння та навички, необхідні для його плідної професійної діяльності, а й реалізує їх у своїй роботі; вважає свою професію великою цінністю. У наш час потреба в компетентності є найголовнішою ознакою та потребою кожної людини. Компетентність допомагає фахівцеві ефективно вирішувати різноманітні завдання, які стосуються його професійної діяльності» [10].

Передусім, зазначимо, що потреба використання компетентнісного підходу в нинішній державній службі України є безсумнівною. В цьому напрямі прямує вся цивілізована спільнота. Однак, варто наголосити на відмінності стосовно формулювання самих понять «компетенція» та «компетентність», котрими визначається його суть та котре має вплив на наступне його використання. Також потрібно наголосити на тому, що в розвинених державах світу стандартизовано як професійну діяльність, так і відповідний професійний розвиток працівника, існує взаємна узгодженість цих стандартів. Так, «у багатьох європейських країнах метою стандартизації змісту професійної діяльності є забезпечення

зв'язку між розвитком фахівців та економічним сектором, за умови ефективної соціалізації та орієнтації на ринку праці тих, хто здобув освіту, незалежно від форми навчання» [11].

Розглянемо основні підходи науковців до визначення понять «компетенція» та «компетентність». Зокрема, згідно з науковою літературою, є наступні формулювання компетенції:

– «сукупність предметів відання та повноважень (прав і обов'язків), які надаються суб'єкту управління (органу або посадовій особі) для виконання відповідних завдань і функцій та визначають його місце в апараті державного управління. Компетенція державно-владним шляхом встановлює обсяг і зміст діяльності суб'єкта державного управління з одночасним розмежуванням його функцій і функцій інших суб'єктів як по вертикалі, так і по горизонталі управління системи» [12, с. 87];

– «установлена нормами Конституції та законів України сукупність прав, обов'язків і предметів відання органів виконавчої влади та їх посадових, службових осіб, які забезпечують здійснення функцій і завдань виконавчої влади» [12, с. 87];

– «компетенція державного органу (уряду, міністерства, парламенту, органів суду, міліції, прокуратури та ін.) – закріплена законом (або іншим нормативним актом) сукупність владних повноважень (прав і обов'язків), юридичної відповідальності і предмета відання (предмет діяльності, функціональне призначення)» [13, с. 87];

– «компетенція посади державної служби – це окреслене коло проблем, що належать до повноважень, прав та обов'язків за певною посадою і окреслюють вимоги до кадрів для виконання ними посадових функцій» [14, с. 5].

Знаний український вчений в галузі управління людським потенціалом Ф. Хміль пропонує наступне формулювання компетенції – це «сукупність стабільних якостей особистості, що утворюють причинно-наслідковий зв'язок з отримуваними нею високими або вищими від середніх ефектами праці. Також цей

науковець говорить про п'ять рівнів якостей, що утворюють компетенцію, як мотиви, якості, відношення і цінності, знання, уміння» [15, с. 211]. На його думку, компетенції варто поділяти на «базові (мають основне значення для нормального виконання трудових обов'язків) та особливі (невидимі елементи, за якими відрізняють ефективних працівників) та пропонує розрізняти групи компетенцій залежно від сфери реалізації: пов'язані з процесами мислення (аналітичність, здатність до навчання); пов'язані з почуттєвими процесами (піддатливість до впливу інших, здатність впливати на інших); пов'язані з процесами праці (організування і планування свого часу і своєї роботи, прагнення до досягнень)» [15, с. 213].

Прийнятнішим, ми вважаємо, є узагальнений на базі іноземної практики варіант формулювання компетентності, що «включає такі складові:

1) інтегративна компетентність – здатність до інтеграції знань, умінь і навичок та їхнього ефективного використання в умовах швидкої зміни вимог зовнішнього середовища;

2) соціально-психологічна (емоційна, перцептивна, концептуальна і поведінкова компетентність) – здатність до лідерства, цілепокладання, уміння реалізувати накреслені плани і здатність до новаторської діяльності, знання і вміння у сфері сприйняття, розуміння поведінки людей, мотивація їх діяльності, високий рівень емпатичності й комунікативної культури;

3) організаційна сторона, компетентність у конкретних сферах управлінської діяльності – прийнятті рішень, збиранні й аналізі інформації, методах роботи з людьми, знання і використання обчислювальної техніки й технологій тощо» [16].

Дослідження наукових джерел продемонструвало, що деякі вчені не розрізняють термін «компетентність» і «компетенція», вражають їх синонімами. На нашу думку, можливо, що названі терміни являються самостійними лінгвістичними одиницями, бо мають різні формулювання, а саме: компетент-

ність є потрібним набором знань і умінь для діяльності в певній сфері, а компетенція являється певною областю втілення певних знань і умінь. Відповідно, компетенція є комплексом особистісних ознак, потрібних для діянь у соціумі, компетентність є досвідом в тій чи іншій сфері. На базі аналізування наукового погляду рекомендуємо авторське формулювання таких визначень, зокрема:

– компетенція державного службовця є колом обов'язків, зобов'язань, відповідальності, які складають правомочність трудової поведінки службовця і зафіксовані в нормативно-правових актах;

– компетентність державного службовця є сукупністю знань, умінь та навичок, комплексом чинників, що містять ділові та особисті якості службовця, спроможність особи фахово та продуктивно здійснювати власні зобов'язання, ефективно налагоджувати власну поведінку, організовувати продуктивне комунікування з колегами та громадянами України;

– компетентний державний службовець є особою, яка очолює певну посаду в органі державної влади, наділена деякими зобов'язаннями щодо виконання організаційно-розпорядчих та контрольних функцій та володіє професійною компетентністю;

– професійна компетентність державного службовця є сукупністю знань, умінь та досвіду, особистісних та ділових характеристик, які втілюються в практичних діяннях та гарантують продуктивну професійну діяльність.

Сучасне модернізування державної служби в Україні скероване на побудову її як публічної, професійної, політично неупередженої, результативної служби, що орієнтується на громадян, що діє в інтересах держави та соціуму. Якраз забезпечення її службовцями, котрі володіють належним ступенем професійних компетентностей, – найбільший виклик впровадження Закону України «Про державну службу» та реалізації реформ.

З-поміж головних складників модернізування державної служби є реформа системи професійного навчання державних службовців [17], а один із складників

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

професійного навчання державних службовців – їхній професійний розвиток, який повинен допомагати набувати державним службовцям компетентностей, які гарантуватимуть реалізацію поставлених державою та соціумом завдань в рамках компетенцій відповідно до посади. Брак стандартизації професійного розвитку держслужбовців України на базі компетентнісного підходу має негативний вплив на всю структуру державної служби та результативність державного управління. Через це, нині для України актуальні розробки науково-обґрунтованих пропозицій стосовно стандартизації професійного розвитку та розвитку держслужбовців.

Вважаємо, що професіоналізм примушує державного службовця: бути весь час готовим до виконання посадових зобов'язань; гарно володіти предметом власної державно-службової діяльності; знати свої обов'язки та права, повністю та якісно виконувати функції й повноваження, які передбачені законами та посадовими положеннями й інструкціями; знати правила та процедури діяльності в органах державної влади; мати загальний і спеціальний професійний розвиток; володіти юридичними та морально-етичними нормами в галузі державної служби.

А. Гришук висловлює думку про те, що «державне регулювання професійного розвитку державних службовців у контексті політики реформування набуває виняткову актуальність сьогодні, на етапі системних трансформацій, що відбуваються в усіх сферах державного і суспільного життя України. Нині є актуальним зміщення акцентів із нарощування загальних обсягів теоретичного дослідження різних аспектів державної служби на вирішення практично значущих професійних проблем службової діяльності. Водночас, потребують уваги державний механізм управління професійним розвитком, сучасний комплекс взаємодіючих інститутів публічного і приватного права, що охоплює, крім адміністративного права, окремі інститути цивільного права, низку норм трудового, сімейного й інших галузей права» [18].

Тобто, система професійного розвитку державних службовців є сукупністю складників, що взаємопов'язані та доповнюють один одного (кожен з них – самостійний правовий інститут), які мають забезпечувати державні органи на центральному та регіональному рівнях потрібною чисельністю високопрофесійних та різнобічно підготовлених працівників державних службовців, які мають сучасні наукові знання, навички, вміння та спроможні гарантувати досягнення мети, вирішувати завдання та здійснювати функції, що покладені на органи державної влади.

Згідно з чинним законодавством про державну службу, важливу роль відіграють особисті якості службовця. Зокрема, до рекомендацій особистих характеристик, потрібних для реалізації посадових зобов'язань, що передбачені за посадами державної служби групи І, зараховують: лідерство; стратегічне та аналітичне мислення; креативність; уміння працювати в стресових обставинах; принциповість, рішучість та вимогливість під час ухвалення рішень. Цей список можна доповнити певними знаннями, уміннями й навичками, потрібними для реалізації посадових обов'язків, та іншими вимогами до рівня професійної компетентності осіб, котрі претендують на зайняття даних посад, враховуючи галузі діянь державних органів.

Тобто, як бачимо, «підвищення ефективності державного управління за сучасних умов неможливе без забезпечення професійного розвитку державних службовців, без оволодіння ними знаннями за спеціальностями управлінської спрямованості, а також підвищення компетентності з широкого кола питань соціально-правового характеру. Це зумовлює теоретичну важливість і практичну цінність правового дослідження проблем регулювання й організації перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців» [17, с. 69-70].

Науковці зазначають, що «державне регулювання професійного розвитку державних службовців поряд із загальними питаннями і доступністю державної служби впливають на професійну

державно-службову діяльність; найважливіші елементи адміністративно-правового режиму її антикорупційного розвитку; відповідні управлінські дії органів, посадових осіб і службовців з погляду їхньої доцільності, корисності та значущості в інтересах формування адміністративного права інноваційної держави» [18]. При цьому, «нова якість перетворень охоплює сутність адміністративно-правових засад у поєднанні з пріоритетами їхнього розвитку, включаючи вплив політики реформування на теоретико-методологічний зміст державної служби; передумови, чинники, процеси, що впливають на формування професійних якостей державних службовців; принципи рівного доступу громадян до державно-службової діяльності. Комплексні показники оцінки і критерії ефективності професійного розвитку державних службовців, які потребують законодавчого закріплення на державному рівні, об'єднані двома блоками суспільних відносин, що впливають на якість роботи службовців, реалізацію політики реформування. Перший блок – блок розвитку, який відповідає за збалансованість кадрового забезпечення органів державної влади, займається вдосконаленням загальних положень і умов державної служби, формує завдання на розвиток нових службово-правових відносин реалізується через державні освітні програми. Другий блок – блок коригування діяльності службовців і управління державною службою, що забезпечує довіру населення до системи органів влади, формуючи відтак дієві зворотні зв'язки, реалізується через систему перепідготовки та підвищення кваліфікації» [38].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Підсумовуючи усе вищесказане, можемо зробити висновок, що глобальний процес переходу від індустріального до інформаційного соціуму, соціально-економічні зміни, що проходять в Україні, потребують значних трансформацій в значній частині галузей державного регулювання на базі новітніх наукових досліджень.

Особливо це відноситься до вирішення актуальних проблем розвитку системи професійного розвитку державних службовців на базі нових прогресивних концептуальних підходів, введення в навчальний процес сучасних педагогічних технологій та науково-методичних розробок, які пов'язані з застосуванням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій. Зважаючи на сучасні умови, можна констатувати, що в Україні сформована та постійно покращується система професійного навчання державних службовців. Про це, в тому числі, засвідчують запровадження освітньої сфери «Державне управління», а також освітньо-професійні програми підготовки кадрів зі спеціальностей «Державне управління» і «Державна служба». Стратегія реформування державної служби в Україні зводиться до реалізації сучасної філософії освіти, що полягає в поетапному втіленні новітніх освітніх інноваційних технологій, результативних підходів.

Список використаних джерел

1. Державне управління: теорія і практика [Текст] / В. Б. Авер'янов, В. В. Цветков, В. М. Шаповал [та ін.] ; за ред. В. Б. Авер'янова. К. : Юрінком Інтер, 1998. 432 с.
2. Енциклопедія державного управління: у 8 томах/ Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук.-ред. колегія: Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К.: НАДУ, 2011.: Том 1: Теорія державного управління / наук.-ред. колегія: В.М. Князев (співголова), І.В. Розпутенко (співголова) та ін. 2011. 748 с.
3. Сурмін Ю. Термінологічна система державного управління: сутність і перспективи становлення [Текст] / Ю. Сурмін // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2008. № 4. С. 5-14.
4. Бевзенко В. М. Концептуальні засади теорії державного регулювання [Текст] / В. М. Бевзенко // Адміністративне право і процес: шляхи вдосконалення законодавства і практики: матеріали наук.-практ. конф. (22 грудня 2006 р., м. Київ). К. : Київс. нац. ун-т внутр. справ, 2006. 360 с.
5. Большая советская энциклопедия [Текст] / гл. ред. А.М. Прохоров. 3-е изд. М. : Сов. энцикл., 1975. Т. 21. 640 с.
6. Адміністративне право України: академічний курс. Т. 1. Загальна частина [Текст]: підручник: у 2 т. / голов. редкол.: В.Б. Авер'янов [та ін.]. К. : Юридична думка, 2004. 584 с.
7. Словник системного аналізу в державному управлінні [Текст] / Ю. П. Сурмін, Л. Г. Штика, В. Д. Бакуменко, Л. М. Гогіна. К. : Вид-во НАДУ, 2007. 148 с.
8. Регуляторна політика. Як оцінити наслідки регуляторних актів [Текст] : метод. посібник / С. М. Береславський, Г. М. Білоус, Д. В. Ляпін [та ін.]; за ред. Д. Ляпіна, С. Береславського. К.: Ін-т конкурент. суспільства, 2002. 128 с.
9. Байденко В. И. Выявление состава компетентностей выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения : метод. пособие / В. И. Байденко. М. : Исследоват. центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. 72 с.
10. Короткова Л. І. Професійні стандарти: теорія і практика розроблення / Л.І. Короткова, П. Лук'яненко, Л.Б. Лук'янова, С.В. Мельник, І.М. Савченко. URL : http://lib.iitta.gov.ua/8281/1/monografiya_prof_standart_2012.pdf
11. Малиновський В. Я. Словник термінів і понять з державного управління. – вид. 2-ге, допов. і виправл. / В. Я. Малиновський. К. : Центр сприяння інституц. розвитку держ. служби, 2005. 254 с.
12. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скакун ; [пер. з рос.]. Х. : Консум, 2001. 655 с.
13. Гогіна Л. Компетенції та компетентності в державній службі України: до проблеми понятійного апарату. URL: <http://212.111.203.83/ej/ej6/txts/08glmpa.htm>
14. Хміль Ф.І. Управління персоналом / Ф. І. Хміль. К.: Академвидав, 2006. 488 с.
15. Болотов В.А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В.А. Болотов, В.В. Сериков//Педагогика.2003. №10. С. 8-14.
16. Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : постанова Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2016 р. № 674. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/674-2016-p>.
17. Інституційне забезпечення кадрової політики у публічному управлінні: місія, роль та місце Національної академії державного управління при Президентові України: наук. доп. / авт. кол.: Ю.В. Ковбасюк, А.І. Семенченко, Ю.П. Сурмін та ін.; за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка. К.: НАДУ, 2015. 160 с.
18. Гришук А. Б. Державна служба в Україні: адміністративно-правовий вимір: монографія / А. Б. Гришук. – Львів: 2018. – 232 с.

References

1. *Derzhavne upravlinnia: teoriia i praktyka* ["Public administration: theory and practice"] / V. B. Averianov, V. V. Tsvietkov, V. M. Shapoval [ta in.] ; za red. V. B. Averianova. – K. : Yurinkom Inter, 1998. – 432 s. [Ukraine]
2. *Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia: u 8 tomakh* ["Encyclopedia of Public Administration: in 8 volumes"] / Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy; nauk.-red. kolehiia: Yu. V. Kovbasiuk (holova) ta in. K.: NADU, 2011.: Tom 1: Teoriia derzhavnoho upravlinnia / nauk.-red. kolehiia: V.M. Kniaziev (spivholova), I.V. Rozputenko (spivholova) ta in. 2011. 748 s. [Ukraine]
3. Surmin Yu. *Terminolohichna systema derzhavnoho upravlinnia: sutnist i perspektivy stanovlennia* ["Terminological system of public administration: the essence and prospects of formation"] / Yu. Surmin // Visnyk Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukraini. 2008. № 4. S. 5-14 [Ukraine]
4. Bevzenko V. M. *Kontseptualni zasady teorii derzhavnoho rehuliuвання* ["Conceptual principles of the theory of state regulation"] / V. M. Bevzenko // Administratyvne pravo i protses: shliakhy vdoskonalennia zakonodavstva i praktyky: materialy nauk.-prakt. konfer., (22 hrudnia 2006 r., m. Kyiv). K. : Kyivs. nats. un-t vnutr. sprav, 2006. 360 s. [Ukraine]
5. *Bolshaya sovetskaya encyklopediya* ["The Great Soviet

Encyclopedia”] / gl. red. A. M. Prokhorov. 3-e izd. M. : Sov. e`nczikl., 1975. T. 21. 640 s. [Russia]

6. *Administrativne pravo Ukrainy: akademichniy kurs*. T. 1. Zahalna chastyna [“Administrative law of Ukraine: academic course. T. 1. The general part”] : pidruchnyk: u 2 t. / holov. redkol. : V. B. Averianov [ta in.]. K. : Yurydychna dumka, 2004. 584 s. [Ukraine]

7. *Slovyk systemnoho analizu v derzhavnomu upravlinni* [“Dictionary of systems analysis in public administration”] / Yu. P. Surmin, L. H. Shtyka, V. D. Bakumenko, L. M. Hohina. K. : Vyd-vo NADU, 2007. 148 s. [Ukraine]

8. *Rehuliatorna polityka. Yak otsynity naslidky rehuliatornykh aktiv* [“Regulatory policy. How to assess the consequences of regulatory acts”] : metod. posibnyk / S. M. Bereslavskiy, H. M. Bilous, D. V. Liapin [ta in.] ; za red. D. Liapina, S. Bereslavskoho. K. : In-t konkurent. susp-va, 2002. 128 s. [Ukraine]

9. Bajdenko V. I. *Vyyavlenie sostava kompetentnostej vypusnikov vuzov kak neobkhodimyj etap proektirovaniya GOS VPO novogo pokoleniya: metod, posobie* [“Revealing the composition of the competencies of university graduates as a necessary stage in the design of the state educational standard of higher professional education of a new generation: method, manual”] / V.I. Bajdenko. M. : Issledovat. czentr

problem kachestva podgotovki spetsialistov, 2006. 72 s. [Russia]

10. Korotkova L.I. *Profesiini standarty: teoriia i praktyka rozroblennia* [“Professional standards: theory and practice of development”] / L.I. Korotkova, H.I. Lukianenko, L.B. Lukianova, S. V. Melnyk, I.M. Savchenko. Rezhym dostupu: http://lib.iitta.gov.ua/8281/1/monografiya_prof_standart_2012.pdf [Ukraine]

11. Malynovskiy V. Ya. *Slovyk terminiv i poniat z derzhavnoho upravlinnia*. [“Dictionary of terms and concepts of public administration”] – vyd. 2-he, dopov. i vypravl. / V. Ya. Malynovskiy. K. : Tsentr spryiania instytut. rozvytku derzh. sluzhby, 2005. 254 s. [Ukraine]

12. Skakun O. F. *Teoriia derzhavy i prava* [“Theory of state and law”]: pidruchnyk / O. F. Skakun ; [per. z ros.]. Kh. : Konsum, 2001. 655 s. [Ukraine]

13. Hohina L. *Kompetentsii ta kompetentnosti v derzhavni sluzhbi Ukrainy: do problemy poniatinoho aparatu* [“Competences and competencies in the civil service of Ukraine: to the problem of the conceptual apparatus”] / L. Hohina // Rezhym dostupu : <http://212.111.203.83/ej/ej6/txts/08glmpa.htm> [Ukraine]

14. Khmil F.I. *Upravlinnia personalom* [“Human Resources”] / F. I. Khmil. K. : Akademydav, 2006. 488 s. [Ukraine]

15. Bolotov V.A. *Kompeteng-*

nostnaya model: ot idei k obrazovatelnoy programme [“Competence model: from idea to educational program”] / V. A. Bolotov, V.V.Serikov // Pedagogika. 2003. №10. S. 8-14. [Russia]

16. *Deiaki pytannia reformuvannia systemy profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtziv i posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia* [“Some issues of reforming the system of professional training of civil servants and local government officials”] : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 27 veresnia 2016 r. № 674. Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/674-2016-p>. [Ukraine]

17. *Instytutsiine zabezpechennia kadrovoi polityky u publichnomu upravlinni: misiia, rol ta mistse Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy* [“Institutional support of personnel policy in public administration: mission, role and place of the National Academy for Public Administration under the President of Ukraine”]: nauk. dop. / avt. kol.: Yu. V. Kovbasiuk, A. I. Semenchenko, Yu. P. Surmin ta in.; za zah. red. Yu. V. Kovbasiuka. K.: NADU, 2015. 160 s. [Ukraine]

18. Hryshchuk A. B. *Derzhavna sluzhba v Ukraini: administrativno-pravovyi vymir: monohrafiia* [“Civil service in Ukraine: administrative and legal dimension”] / A. B. Hryshchuk. Lviv: 2018. 232 s. [Ukraine]

Стаття надійшла до редакції 18.04.2020 р.