

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА
МЕНЕДЖМЕНТУ ІМ. Г.Е. ВЕЙНШТЕЙНА



МАТЕРІАЛИ

XI МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

17 – 18 ЖОВТНЯ 2023 р.

«ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ

РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ»

м. Одеса

УДК 330.34:005.35(477"20")

Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Матеріали ХІ Міжнародної науково-практичної конференції 17-18 жовтня 2023 року. Одеса: Одеський національний технологічний університет, 2023. – 663 с.

У матеріалах конференції знайшли відображення економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Були запропоновані шляхи вирішення найактуальніших та нагальних проблем багатьох сфер сучасного бізнесу та новітні управлінські технології в сучасних турбулентних умовах існування підприємств. В доповідях особлива увага приділялась прикладному характеру досліджень та їх впливу на поліпшення економічної ситуації в країні.

Науковий редактор Козак К.Б. - д-р екон. наук, професор, директор ННІПЕіМ ім. Г. Е. Вейнштейна ОНТУ

Редакційна колегія:

Агеева І.М. – к.е.н., доц., Басюркіна Н.Й. – д.е.н., проф., Баранюк Х.О. – к.е.н., доц., Лагодієнко В.В. – д.е.н., проф., Немченко В.В. – д.е.н., проф., Павлов О.І. – д.е.н., проф., Седікова І.О. – д.е.н., проф., Ніколюк О.В. – д.е.н., проф., Козак К.Б. – д.е.н., проф., Соловей А.О. – к.і.н., доц., Згадова Н.С. – к.е.н., доц., Маркова Т.Д. – к.е.н., доц., Волкова А.Ю. – ас., Мільчева В.В. - PhD, доц., Новикова В.С.

Матеріали додаються за оригіналами рукопису

Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст та сутність наданих матеріалів

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ: ЗАРУБІЖНІ ПРАКТИКИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Молодід А.Ю., асистент

Одеський національний технологічний університет, м. Одеса

Поліпшення професійної компетентності державних службовців в першу чергу впливає з потреби адаптуватися до активних та значущих змін в різних сферах життєдіяльності держави. Особливо це стосується активного розвитку системи державної служби та впровадження європейських стандартів адміністрування. Цей стан справ вимагає активного удосконалення державної служби та системи навчання державних службовців, зокрема в галузі європейських інтеграційних процесів. Основою метою є забезпечення високої якості та ефективності роботи державної служби, що призводить її показники ближче до високорозвинених країн світу.

Досягнення цієї мети передбачає значні зміни у структурі та функціонуванні системи підвищення кваліфікації. Ці зміни включають в себе аспекти законодавчого, нормативно-правового, кадрового, науково-методичного, інформаційного та матеріально-технічного забезпечення.

Важливим є розуміння того, що для відповідності професійної підготовки потребам суспільства та євроінтеграційним вимогам, важливе якісне наповнення процесу підвищення кваліфікації.

Крім того, ефективність та якість підвищення кваліфікації державних службовців залежать від організаційної підготовки та можливостей здобуття нових знань і навичок, а також від чіткого нормативного закріплення вимог, процедур та строків такого навчання.

Знання та навички є ключовими факторами впливу на організацію системи професійної підготовки державних службовців у країнах-членах Європейського Союзу (ЄС). Без перебільшення можна стверджувати, що завдання, поставлені перед державною службою та системою професійної підготовки державних службовців, визначають її найбільший вплив. Оскільки ці завдання постійно змінюються у сучасних умовах постійних трансформацій, системи професійної підготовки державних службовців також постійно адаптуються до нових викликів.

Серед основних завдань можна виділити:

- Потребу у відповідності до сучасних викликів, таких як глобалізація, економіка знань і конкуренція на світовій арені. Уряди держав-членів ЄС повинні працювати ефективно, продуктивно та інноваційно.

- Необхідність підтримки реформ і модернізації держави. Державні службовці виконують завдання, які ставлять перед ними уряди, тому потребують відповідної підготовки.

- Спроби підвищити ефективність та зменшити витрати. Для цього важливо постійно адаптувати систему підготовки до змін.

- Пошук оптимальних шляхів адаптації до змін, таких як демократизація, дебіюрократизація, децентралізація і новий публічний менеджмент.

- Посилення мотивації державних службовців шляхом якісного навчання, що сприяє їхньому професійному розвитку.

- Збільшення довіри до владних інституцій через навчання державних службовців відповідальному та етичному поводженню.

- Формування нової корпоративної культури та підвищення належності до державної служби, а не окремих відомств.

Представлення країни на міжнародній арені та співпраця з ЄС, що особливо актуально для нових держав-членів. Організація системи державної служби великою мірою впливає на форму системи професійної підготовки публічних службовців. Кар'єрна система, яка передбачає вступ на державну службу в молодому віці та тривале перебування на ній, приділяє більше уваги професійній підготовці.

Крім того, міжнародні організації, зокрема Європейська комісія, також впливають на системи професійної підготовки державних службовців у країнах-членах ЄС, стимулюючи розвиток публічного управління світового рівня через свої програми.

Україна також регулює питання професійної підготовки державних службовців на законодавчому рівні. Загалом, системи професійної підготовки державних службовців в країнах-членах ЄС активно адаптуються до сучасних викликів і стандартів публічного управління для забезпечення ефективної та професійної діяльності державних службовців.

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» [1] та підзаконних актах Президента та Кабінету Міністрів України. У даному разі можна навести міжнародні практики. Зокрема, професійне навчання державних службовців зазвичай регулюється первинним законодавством про державну службу, наприклад: Законом «Про державну службу» у Болгарії, Данії; Кодексом з організації державної служби у Греції.

У Польщі необхідність підвищення кваліфікації державних службовців закріплена в Конституції. Оскільки в Чехії немає єдиного Закону про державну службу, то право державних службовців на підвищення кваліфікації зафіксовано у двох постановах: одна стосується організації державної служби в центральних органах влади та підготовки державних службовців для них, друга визначає порядок проходження державної служби і підвищення кваліфікації в системі регіональних і місцевих органів влади. У Франції, крім Закону «Про державну службу»,

також умови професійного навчання державних службовців прописуються в щорічному колективному договорі.[2]

У більшості країн-членів Європейського Союзу національне законодавство встановлює обов'язковий характер професійного навчання публічних службовців. Час від часу виникає питання, як інтерпретувати цю обов'язковість професійного навчання для публічних службовців: це їхнє право чи обов'язок?

З одного боку, право на безкоштовне підвищення кваліфікації є привілеєм публічних службовців і стимулом для того, щоб вступити на державну службу. З іншого боку, у більшості країн-членів ЄС або навіть у всіх посадах в окремих країнах (наприклад, в Естонії і Польщі), професійне навчання для державних службовців є обов'язковим. Наприклад, в Німеччині податкові службовці зобов'язані проходити щорічне навчання, і новопризначені державні службовці повинні обов'язково пройти навчання тривалістю 6-8 тижнів. В Португалії, для посад вищого і середнього рівнів, проходження навчання в Національному інституті державного управління є обов'язковим.

Важливо відзначити, що зазвичай організація та фінансування такого навчання для професійного розвитку службовців здійснюється за рахунок держави. Важливо відзначити, що підвищення рівня професійної компетентності державних службовців здійснюється на основі компетентнісного підходу. Навчальні програми або модулі спрямовані на розвиток якостей, які є важливими для професійних публічних службовців.

На етапі планування навчання, державний службовець разом зі своїм керівником або відповідальною особою за підвищення кваліфікації обирають компетентності, яких не вистачає та визначають курси, що допоможуть розвинути необхідні навички та вміння. Заведення, що надають такі курси та проводять навчання, також формують свої навчальні програми, з урахуванням компетентностей, які слід розвивати.

У більшості держав-членів ЄС існує корпус вищих публічних службовців, що обумовлює необхідність розроблення для них спеціальних навчальних програм. Крім того, тематика програм підготовки для вищих державних службовців охоплює широкий спектр питань, таких як етика та запобігання корупції, прозорість у публічному адмініструванні, співпраця з політиками, інноваційні підходи до формулювання та впровадження державної політики, європейський менеджмент та урядування, модернізація та інновації у державному секторі, медіатренінги та робота з мас-медіа, забезпечення рівних можливостей і задоволення від роботи, права ЄС, європейські компетентності, європеїзація та інтернаціоналізація, підготовка до головування в ЄС, вивчення мов та інше.

Важливо відмітити, що в останні роки набуло поширення розуміння постійної динаміки змін та необхідності реагувати на них, і ця ідея також стосується програм професійного навчання державних службовців, які

поступово інтегруються в національні системи безперервного навчання. Ця концепція також відноситься до державної служби.

Державний службовець, його керівник і установа, де він працює, розглядають питання постійного підвищення кваліфікації, при цьому можуть використовуватися різні джерела фінансування, такі як бюджет установи, програми ЄС або власні кошти службовця. За таким підходом комбінуються професійні програми, що організовані установою, і можливості неформального навчання. Вимога до постійного підвищення кваліфікації та професійного розвитку спонукує до пошуку оптимальних форм навчання, доступних і зручних для слухачів.

Сучасною тенденцією стає зростаюча популярність змішаного навчання (blended learning), яке поєднує в собі очне та дистанційне навчання з використанням інформаційних технологій, і включає великий елемент самостійної роботи учасника навчання. [3]

Отже, на основі вищезазначеного можна зробити висновки, що на сучасний момент інститут публічної служби в Україні, щодо професійного навчання державних службовців, потребує значного вдосконалення. Професійна освіта державних службовців є одним з важливих факторів для будівництва системи адміністративних послуг на демократичних принципах, і, отже, якість державної служби в значній мірі залежить від рівня закріплення законодавчих положень щодо її впровадження.

Необхідна реформа державного апарату України, яка передбачає новий підхід до професійності публічної служби, обумовлюється необхідністю забезпечення об'єктивності, справедливості та незалежності публічних службовців у процесі підготовки політичних рішень та адміністративних дій, що не піддаються впливу політичних або приватних інтересів. Це можливо лише через формування висококваліфікованих кадрів державної служби.

Професійне навчання, його види та форми є центральними в аспекті службової кар'єри державних службовців, особливо в умовах складних соціально-політичних процесів в Україні. Результати цього дослідження сприятимуть створенню ефективної та неупередженої системи публічної служби, яка відповідає стандартам Європейського адміністративного простору і забезпечує якісне надання послуг громадянам.

Література

1. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889–VIII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 19.09.2023 р.).

2. Бородін Є., Калашник Н. Роль самоосвіти у підвищенні рівня професійного розвитку державних службовців : європейський досвід. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_02\(13\)/12beised.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_02(13)/12beised.pdf) (дата звернення: 20.09.2023)

3. Сіліна Ю. Питання підготовки державних службовців в сучасних умовах. URL: <http://intkonf.org/silina-yus-pitannya-aktualnosti-pidgotovki-derzhavnihsluzhbovtsiv-v-suchasnih-umovah/> (дата звернення: 16.09.2023).

ІНТБ
ОНТГУ

159. Брюшкова Н.О., Шпак В.В. ІНСТРУМЕНТИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЕКТІВ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ.....	547
160. Добрянська Н.А., Курченко Д.С. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ ТУРИЗМУ.....	550
161. Колеснікова К.С. ПЕРЕВЕДЕННЯ ЗАКУПІВЕЛЬ В ЕЛЕКТРОННИЙ ФОРМАТ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ БОРОТЬБИ З КОРУПЦІЄЮ.....	553
162. Молодід А.Ю. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ: ЗАРУБІЖНІ ПРАКТИКИ ТА ШЛЯХИ ВДОСОКНАЛЕННЯ В УКРАЇНІ.....	557
163. Мужайло В.Д., Мужайло С.В., Щербак А.В. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ СВІТОВОГО ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ	562
164. Науменко Ю.В., Черкасов Д.Ф. ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ.....	567
165. Ніколюк О.В. СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ ГРОМАД.....	570
166. Пурицхванідзе О.В. ПРОПАГАНДА ЯК КОМУНІКАТИВНА ТЕХНОЛОГІЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	573
167. Мануїлова К.В., Гойман Т.А., Ізотова М.С. ПРОБЛЕМИ ЛОГІСТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ УКРАЇНИ.....	576
168. Чумакова Г.В. ЦИФРОВА АДЖЕНДА УКРАЇНИ: КЛЮЧОВІ СКЛАДОВІ ТА ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ	581
169. Тетью А.П., Калін Д.О. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ І ГРОМАД В УМОВАХ ШВИДКИХ ЗМІН.....	583
170. Ботіка Т.С., Соловей А.О. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВОТВОРЧИХ ОРІЄНТИРІВ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ.....	586
171. Мельник Ю. М., Тодорова С. М., Шевченко Г.А. ЗНАЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.....	589