

<https://doi.org/10.26565/2075-1834-2024-37-18>

УДК 378.124.92

К. О. ЧЕХОЄВ

аспірант економіко-правового факультету

E-mail: chexoevw@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-0429-8754>

Маріупольський державний університет

Київ, 03037, вул. Преображенська, 6

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАНИХ СЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ

АННОТАЦІЯ. У контексті глобалізації та інтенсифікації міжнародного співробітництва, ефективність державного управління значною мірою залежить від рівня підготовки державних службовців. Актуальність теми обумовлена необхідністю адаптації системи підготовки до сучасних вимог та викликів, а також гармонізації вітчизняних стандартів із міжнародними практиками. Мета статті полягає у вивченні та аналізі існуючого механізму правового забезпечення підготовки державних службовців в Україні, ідентифікації основних проблем та викликів, а також розробці рекомендацій щодо їх вирішення. Дослідження базується на аналізі нормативно-правових актів, порівняльному аналізі з міжнародним досвідом, а також використанні статистичних даних.

Основні результати дослідження включають детальний аналіз нормативно-правової бази, що регулює підготовку державних службовців в Україні, виявлення ключових проблемних аспектів та прогалин у чинній системі. Автор надає порівняльний огляд міжнародних практик та рекомендації щодо адаптації успішних моделей для вдосконалення вітчизняної системи підготовки.

У висновках наголошується на необхідності комплексного підходу до реформування системи підготовки державних службовців, включаючи оновлення нормативно-правової бази, впровадження інноваційних методів навчання та підвищення кваліфікації, а також зміцнення співробітництва з міжнародними організаціями та інституціями.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: державна служба, правове забезпечення, підготовка, Україна, міжнародні стандарти, інноваційні методи навчання.

Як цитувати: ЧЕХОЄВ К.О. Правове забезпечення підготовки державних службовців України. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, серія «Право»*. 2024. Вип. 37. С.156-164 <https://doi.org/10.26565/2075-1834-2024-37-18>

In cites: Chexhoiev K. O . (2024). Legal provision of training for civil servants in Ukraine. *The Journal of V.N. Karazin Kharkiv National University, Series "Law"*, (37), P. 156-164 <https://doi.org/10.26565/2075-1834-2024-37-18> (in Ukrainian)

У сучасному світі, де державне управління відіграє ключову роль у стабільності та розвитку країн, підготовка державних службовців набуває особливої актуальності. Професійність, компетентність та відданість справі державних службовців безпосередньо впливають на ефективність виконання ними покладених на них обов'язків, а отже, на загальний стан суспільного життя країни. В умовах глобалізації та динамічних змін у міжнародному правовому полі, Україна стикається з необхідністю адаптації своєї системи підготовки державних службовців до сучасних стандартів та вимог.

Актуальність даної теми обумовлена зростанням ролі державного управління в контексті європейської інтеграції та необхідністю забезпечення високого рівня професіоналізму державних службовців для ефективного впро-

вадження реформ, спрямованих на підвищення добробуту населення та зміцнення демократичних інститутів. Особлива увага приділяється правовому забезпеченню цього процесу, адже саме воно лягає в основу формування та розвитку системи підготовки кадрів. Мета статті полягає у всебічному аналізі існуючого механізму правового забезпечення підготовки державних службовців в Україні, ідентифікації основних проблемних аспектів цього процесу та розробці конкретних рекомендацій щодо їх вирішення.

Завдання дослідження включають:

1. визначення ключових понять та теоретичних засад правового забезпечення підготовки державних службовців;
2. аналіз нормативно-правової бази, що регулює підготовку державних службовців в Україні;

3. оцінка ефективності існуючої системи підготовки з урахуванням міжнародного досвіду та визначення напрямів її вдосконалення;

4. розробка рекомендацій щодо оптимізації правового забезпечення процесу підготовки державних службовців

Огляд праць з даної проблематики свідчить, що тема підготовки державних службовців залишається актуальною та обговорюваною в академічних колах. Дослідження охоплюють широкий спектр питань, від теоретичних аспектів правового регулювання та закінчуючи аналізом конкретних програм та методик навчання. Проте, наразі існує відчутна потреба у систематизації наявних знань та практик, а також в адаптації найкращих міжнародних практик до умов України.

За питання навчання та розвитку професійних навичок державних службовців взяли такі науковці, як В. Авер'янов, Д. Бахрах, Ю. Битяк, Л. Біла-Тіунова, С. Ківалов, І. Пахомов, Т. Кагановська, А. Оболонський, І. Задоя [6] та інші видатні діячі.

Численні українські науковці звернули увагу на аспекти формування кваліфікації «служителів держави», використовуючи при цьому зарубіжний досвід. Серед них - Н. Артеменко, В. Гриненко, В. Луговий, С. Майборода, Г. Опанасюк, А. Ліпенцева, Л. Пашко, А. Почтовюк, О. Романовський, О. Слюсаренко, Ж. Таланова, М. Терентьев, А. Чемерис, В. Чмига та багато інших. Водночас, цікавлення цією проблематикою не обмежується межами України; знані зарубіжні вчені, такі як К. А. Бухман, А. Вайгенд, К. Вагеманн, М. Вудкова, Б. Гурне, Р. Джонсон, Ф. Жорис, П. Тайнер, Г. Райт [7, с. 5], також досліджували цю тему, збагачуючи її міжнародними перспективами.

Незважаючи на їх значний внесок, станом на сьогодні в Україні існують ще проблеми для створення цілісної, відкритої, ефективної та професійно орієнтованої системи освіти та підготовки кадрів для державної служби.

На четвертому етапі реформування державної служби в Україні, який охоплює період з 2022 року до наших днів, на відміну від попередніх етапів (1993-2010 рр.; 2010-2015; 2015-2021 рр.), процес вдосконалення держслужби та системи професійного розвитку відбувається на тлі широкомасштабних структурних реформ. Це стосується перегляду систем державного управління та освіти, що вимагає від службовців нового рівня професіоналізму та компетенції.

Удосконалення системи професійного навчання державних службовців відбувається

у зв'язку з формуванням оновленої моделі державної служби в Україні, орієнтованої на європейські стандарти. Актуальність цього процесу полягає в тому, що якість державного управління та ефективність державних служб безпосередньо залежать від професійного рівня та освіти кадрів, які мають бути обізнані з сучасними методами роботи та володіти широким спектром компетенцій, адже мета України – створення ефективної держави, що надає якісні сервіси та цифрові послуги, виходячи з потреб громадян і відповідаючи європейським нормам та здобуткам.

В основу перетворення системи державного адміністрування покладено європейські критерії якості управління, сформульовані програмою SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management), яка представила детальний набір принципів у документі «Принципи державного управління». Ці принципи включають об'єктивні міри та стандарти, що відображають міжнародні норми та успішні підходи з країн-членів Європейського Союзу та Організації економічного співробітництва та розвитку (Європейські принципи) [3].

Система навчання, включаючи перепідготовку та спеціалізацію держслужбовців, представляє собою добре структурований комплекс заходів, кожен з яких є важливим елементом у правовій та організаційній структурі держави. Цей комплекс спрямований на формування висококваліфікованого корпусу державних службовців, здатних до ефективної реалізації завдань і функцій правової держави [4, с.177].

Отже, одна з ключових цілей адміністративної реформи в Україні полягає у створенні оновленої інфраструктури для кваліфікаційного зросту, перекваліфікації, та підвищення рівня знань серед державних службовців, яка ґрунтується на принципах, висунутих Європейськими принципами, аналізі стану українського управління, проведеному експертами програми SIGMA у 2018 році, та досвіді, отриманому від попередніх реформ.

Це включає підготовку фахівців, які відкриті до інновацій, відповідальні за свої рішення, обізнані у своїй сфері, та високо цінують історичний шлях своєї країни [5, с.242].

Для розкриття теоретичних аспектів, що стосуються правового забезпечення процесу підготовки державних службовців в Україні необхідно визначити основні поняття,

які дозволяють нам створити міцний фундамент для глибшого розуміння предмета дослідження.

Державна служба є специфічною сферою професійної діяльності, яка передбачає виконання осіб, зайнятих на державній службі, адміністративно-господарських, контрольних, консультативних, розпорядчих та інших функцій в інтересах держави та суспільства, на основі спеціальних повноважень, наданих державою.

Відповідно до статті 48 (абзац 1) Закону України «Про державну службу», зазначено, що для держслужбовців мають бути створені умови, що сприяють зростанню їх професійної майстерності через систематичне професійне навчання [5].

Абзац другий цієї ж статті конкретизує, ким і за чий кошт проводиться це навчання, окреслюючи систему навчання, яка включає етапи підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації в області «Публічне управління та адміністрування». Таке навчання доступне у навчальних закладах різних форм власності, у тому числі і за кордоном.

Правове забезпечення передбачає сукупність нормативно-правових актів, що регулюють певну сферу діяльності, в даному випадку - підготовку державних службовців. Це включає в себе закони, підзаконні акти, нормативні документи, які встановлюють правила, стандарти та процедури для системи підготовки. Серед основних принципів навчання держслужбовців можна виокремити: відкритість та рівність можливостей у державній службі, доступність різноманітних форм професійного навчання, націленість на забезпечення державного суверенітету, громадянської злагоди, гуманність, справедливість у навчанні, неперервність освіти, науковий підхід у навчанні, а також виховання професійної етики, культури поведінки, та спроможності втілювати в життя цінності демократичного, правового суспільства [2, с.202].

Підготовка державних службовців охоплює процес навчання та розвитку професійних, соціальних, етичних та інших компетенцій, необхідних для ефективного виконання службових обов'язків та завдань, покладених на державних службовців.

Метою професійного навчання державних службовців є досягнення високої ефективності їх діяльності через набуття та удосконалення професійних знань і навичок, що відповідно підвищує їх професійну кваліфікацію.

Правове регулювання сфери професійного навчання на сьогодні закріплено у ряді нормативних актів, серед яких ключовим є Стратегія реформування державного управління України 2022-2025 роки, прийнята розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 року № 831-р [3, с.36]. Ця стратегія ставить за мету покращення якості адміністративних послуг і зростання конкурентоспроможності держави, акцентуючи на необхідності модернізації держслужби та управління людськими ресурсами. Вона підкреслює важливість побудови державної служби на засадах професіоналізму, етичності, і недопущення політичного впливу, наголошуючи на регулярному навчанні, об'єктивній оцінці службової діяльності та реформі системи професійного розвитку, включно з вивченням іноземних мов.

Вкладення ресурсів у професійне зростання співробітників стало ключовим аспектом розвитку не тільки приватного, але й державного сектора. В рамках оновлення системи державного управління були впроваджені заходи для ефективного планування освітніх програм, в тому числі проведення аналізу освітніх потреб держслужбовців, введення конкурсного механізму між освітніми установами державного і приватного секторів, а також створення Української академії державного управління.

Попри це, фінансування системи підготовки кадрів все ще залишається обмеженим, що веде до затримок у навчанні з актуальних напрямків розвитку і модернізації державного адміністрування.

Удосконалення управлінських процесів в державному секторі України передбачає значне зосередження на якості професійного розвитку як державних службовців, так і функціонерів місцевого самоврядування.

Недоліки в системі розробки та впровадження державного замовлення для освіти та підвищення кваліфікації вказаних категорій працівників створюють перешкоди для прогресу освітніх послуг у домені післядипломної освіти.

Це призводить до невідповідності умов між освітніми закладами різних форм власності в контексті їх участі у підготовці кадрів.

Так, відповідно до Стратегії реформування державного управління України 2022-2025 років визначені механізми, запроваджені для визначення освітніх потреб та ресурсного планування для підвищення кваліфікації, які не встигають за актуальними потребами нав-

чання та не враховують передбачувані напрямки розвитку державного управління.

Це призводить до того, що значна частина кадрів залишається без належного підвищення своїх кваліфікаційних рівнів [3].

Тому, освітній контент, що пропонується державним службовцям та представникам місцевого самоврядування, часто не відповідає сучасним вимогам або потребам сфери.

Розробка та впровадження концепції вищої школи публічного управління, що має стати основою для методичної та методологічної підтримки освітніх процесів управлінських кадрів, є кроком до формування новітньої освітньої парадигми.

Планується розробка ефективних мотиваційних механізмів для заохочення державних службовців та місцевих посадовців до самовдосконалення та неперервної освіти.

Завданням є створення інтегрованої, адаптивної системи професійної освіти, що має гнучку структуру та відповідає потребам сучасного ринку освітніх послуг, включаючи:

- визначення актуальних освітніх потреб;
- розробку та реалізацію державних освітніх замовлень;
- стимулювання підвищення професійних стандартів;
- підтримку та розвиток освітнього ринку в секторі післядипломної освіти;
- здійснення моніторингу якості освітніх програм та оцінки їх ефективності [3].

Ключовим документом, що спрямований на оновлення процесів професійної підготовки в рамках державного апарату, є Концепція оновлення системи освіти для державних службовців, керівників місцевих державних адміністрацій, їхніх перших заступників та заступників, а також для представників місцевого самоврядування і депутатів місцевих рад [13]. Цей документ встановлює стратегічні орієнтири для створення дієвої і сучасної системи навчання, спрямованої на збільшення професійних компетенцій державних службовців, враховуючи їх індивідуальні потреби в професійному зростанні на протязі всього життєвого шляху та підтримуючи принципи якісного управління.

Згідно з Концепцією, система професійної освіти має бути інтегрованою та включати елементи, як-от виявлення освітніх потреб, організація і реалізація державного замовлення, стимулювання до самовдосконалення, розвиток ринку освітніх послуг у сфері

професійного навчання, а також оцінювання якості освітніх програм.

Принципи, на яких базується ця система, охоплюють: індивідуалізацію навчальних потреб, забезпечення доступності освітніх послуг, обов'язковість постійного навчання, прогнозування та інноваційність у підходах до навчання, відкритість і забезпечення необхідного фінансування.

У рамках першого етапу імплементації (2017-2018 роки) було розроблено відповідні регулятивні документи та внесено зміни до законодавства.

Другий етап (2019-2020 роки) передбачав створення повноцінної і ефективної інфраструктури для навчання викладачів і тренерів, а також розробку веб-платформи для підтримки системи професійного розвитку держслужбовців.

Виконання заходів, передбачених Концепцією, здійснюється відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 року № 342-р «Про затвердження плану дій щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання для державних службовців, керівників місцевих держадміністрацій, їхніх перших заступників і заступників, представників місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» [10].

В 2019 році Уряд України здійснив значний крок у рамках реформи державного управління, замінивши застаріле Положення про освітній процес для державних службовців і керівників на місцевому рівні, що було прийнято ще у 2010 році, на нове, більш актуальне Положення.

Це нове Положення, затверджене постановою Кабінету Міністрів від 6 лютого 2019 року № 106 [11], кардинально відрізняється від попереднього, пропонуючи оновлений підхід, що відображає сучасні вимоги та потреби в навчанні, а також впроваджує положення статей 48 та 49 Розділу V нового Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII [8].

Згідно з цим Положенням, професійне навчання державних службовців передбачає декілька основних форм освіти, зокрема:

1. освітньо-професійна підготовка — успішне завершення навчальних програм, що слугує основою для отримання ступеню магістра за спеціалізаціями, важливими для виконання службових завдань в державному або місцевому управлінні, наприклад, у галузі «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281;

2. підвищення кваліфікації — розширення професійних знань та вдосконалення наявних навичок, що відповідають сучасним вимогам відповідної професійної галузі або сектору знань;

3. стажування — придбання практичного досвіду через безпосередню участь в робочих процесах, що дозволяє краще зрозуміти специфіку професійних обов'язків та вдосконалити професійні уміння;

4. самоосвіта — індивідуальний пошук та засвоєння нових знань і компетенцій, які можуть бути отримані під час самостійної діяльності, включаючи професійну, громадську, або навіть у вільний час [11].

Ці напрямки формують сучасний комплексний підхід до навчання та розвитку професійних здібностей державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, надаючи їм інструменти для ефективної роботи та кар'єрного зростання.

Вказівки щодо формування, оновлення та відстеження прогресу у виконанні персонального плану збагачення професійних навичок державного службовця (плану особистісного професійного зростання) були ратифіковані згідно з Наказом Національного агентства з питань державної служби України від 26 жовтня 2020 року № 201-20. Рекомендації розроблені з метою допомоги державним службовцям та відділам управління персоналом у державних установах у питаннях створення, оцінки та контролю за виконанням особистого плану розвитку професійних вмінь та компетенцій державного службовця (плану професійного зростання) [9].

Для встановлення рівня кваліфікації та професійної майстерності державного службовця необхідно провести його апробацію. У цьому контексті, Кабінет Міністрів України ініціював прийняття Стандартної процедури оцінки ефективності службової діяльності державних службовців, яка була закріплена постановою від 23 серпня 2017 року № 640 [12]. Зазначена процедура передбачає проведення оцінювання на основі визначених ключових індикаторів, враховуючи специфіку виконуваних посадових обов'язків, а також дотримання стандартів етичної поведінки та вимог чинного законодавства. Оцінка здійснюється щороку протягом жовтня-грудня за результатами роботи з початку року або з моменту встановлення завдань і видачі відповідного наказу чи розпорядження про оцінювання. Процес оцінювання включає кілька етапів: від встановлення та ревізії завдань і

ключових показників до проведення оцінювальної співбесіди та визначення кінцевого результату.

Така система оцінки є важливим елементом в контексті розвитку професійного навчання та удосконалення державної служби в Україні, формуючи основу для кадрової політики та забезпечення якості державного управління [1. с. 366].

Опрацювавши вказані нормативно-правові акти підготовка державних службовців в Україні на сучасному етапі характеризується низкою проблем та викликів, які потребують системного вирішення:

1. Недостатня практична спрямованість та створення ефективної та прозорої структури виконавчих органів влади.

Навчальний процес часто залишається теоретичним, не забезпечуючи достатнього рівня практичних навичок та компетенцій, необхідних для ефективного виконання професійних завдань.

У контексті приведення української системи державного управління у відповідність з європейськими стандартами, основною вимогою є створення ефективної та прозорої структури виконавчих органів влади, яка б гарантувала легкий доступ до офіційної інформації та захищала права громадян у взаємодії з державними установами. Основні досягнення та виклики в цій області включають:

— оновлення організаційної структури міністерств через реформи у минулі роки, відповідно до стандартизованих вимог до структури міністерств. Впровадження директоратів сприяло зміцненню здатності міністерств ефективно планувати та реалізувати реформи. До початку 2021 року було створено понад 90 директоратів. Проте процес формування директоратів та підбору персоналу в 2020 та 2021 роках сповільнився через зупинку конкурсного відбору на державну службу та скорочення фінансування реформ через пандемічні обмеження, спрямовані на боротьбу з COVID-19 [3];

— продовження процесу оптимізації структури центральних органів виконавчої влади згідно з Концепцією, затвердженою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1013. Це передбачає перекладення невластивих функцій від міністерств до існуючих чи новостворених органів виконавчої влади. Однак міністерства все ще виконують великий обсяг робіт з реалізації політики, що ускладнює їх основну діяльність з формування політик;

–низька ефективність планування діяльності центральних органів виконавчої влади залишається актуальною проблемою. Головними факторами, що впливають на цю ситуацію, є застарілі нормативно-правові акти в сфері державного планування та звітності, а також недостатня узгодженість з реформами управління державними фінансами щодо бюджетного планування та звітності.

2.Обмеження доступу до сучасних ресурсів. Брак доступу до міжнародних освітніх ресурсів, включаючи спеціалізовані тренінги та семінари, обмежує можливості для розвитку та вдосконалення кваліфікації. Наприклад, відсутність ліцензій на професійне програмне забезпечення для моделювання та аналізу державного управління, що перешкоджає службовцям навчатися та вдосконалювати свої навички на практиці.

3.Недостатнє фінансування.

Неперервне вкладення ресурсів у розвиток навичок співробітників є ключовою характеристикою кожної організації, що прагне бути на крок попереду. В ході останніх реформ у сфері державного адміністрування були реалізовані ініціативи для організації та проведення освіти серед держслужбовців, включно з аналізом освітніх потреб, створенням умов для конкуренції між освітніми установами державного та приватного секторів, а також заснуванням Української академії державного управління. Проте фінансування системи освіти для державних службовців досі залишається обмеженим, що перешкоджає вчасному оновленню програм навчання з урахуванням нових напрямків розвитку в галузі управління [3].

Зниження бюджетних асигнувань на програми підвищення кваліфікації, що призводить до скасування або скорочення тривалості навчальних курсів, що, у свою чергу, зменшує їх ефективність.

4.Відсутність системи мотивації для подальшого навчання. Наявна система не завжди стимулює державних службовців до постійного професійного розвитку, через що втрачається потенціал до самовдосконалення та інновацій.

5.Наприклад, відсутність чіткої кар'єрної перспективи або стимулів для державних службовців, які активно займаються самоосвітою та підвищують свою кваліфікацію, призводить до того, що багато хто з них не вбачає прямого зв'язку між навчанням та професійним зростанням.

6.Гендерна нерівність

У державному секторі України спостерігається гендерна нерівність. Незважаючи на те, що жінки становлять більшість серед працівників державної служби (75,9% від усіх держслужбовців за даними 2021 року), їхня присутність зменшується на рівнях вищого керівництва. Так, у категорії «А» посад, які вважаються вищими адміністративними позиціями, частка жінок складає всього 12,5% за станом на 2021 рік.

Щодо позицій державних секретарів міністерств, Державного секретаря Кабінету Міністрів України та їх заступників, то тут відсоток жінок досягає 22% (за даними 2021 року) [3].

Незважаючи на вищезазначені виклики, існують значні позитивні аспекти та досягнення в процесі підготовки державних службовців в Україні, а саме:

–реформування системи підготовки (Україна активно працює над реформуванням системи державної служби, в тому числі через впровадження нових освітніх програм, які відповідають сучасним вимогам та стандартам, впровадження нової програми підготовки державних службовців, яка орієнтована на вивчення європейських стандартів управління та права, сприяла підвищенню рівня знань та підготовки українських чиновників до роботи в умовах євроінтеграції.);

–залучення міжнародного досвіду (інтеграція з міжнародними освітніми інституціями та програмами дозволяє обмінюватися досвідом та впроваджувати кращі практики в галузі державного управління, організація спільних навчальних модулів з європейськими університетами та інституціями, що дозволило обмінюватися досвідом та найкращими практиками у сфері державного управління);

–розвиток дистанційного навчання (пандемія COVID-19 сприяла швидкому розвитку та адаптації дистанційних форм навчання, що зробило освітні програми більш доступними для ширшого кола державних службовців; створення онлайн-платформи для дистанційного навчання державних службовців, яка надає доступ до широкого спектру курсів та ресурсів, значно розширюючи можливість для самоосвіти);

–підвищення кваліфікації викладачів (зусилля, спрямовані на підвищення кваліфікації викладацького складу, дозволяють покращити якість освітніх послуг та забезпечити актуальність навчального матеріалу, наприклад програма стажування для викладачів курсів державної служби за кордоном,

що сприяє оновленню їх знань та методик навчання згідно з міжнародними стандартами;

–успішні кейси реалізації проектів (як приклад, реалізація проекту з впровадження інноваційних методик управління в місцевих органах влади, що дозволило значно підвищити ефективність управлінських процесів і покращити якість надання публічних послуг).

Таким чином, аналізуючи сучасний стан підготовки державних службовців в Україні, можна визначити як ключові виклики та проблеми, так і обнадійливі досягнення та позитивні тенденції, які вказують на потенціал для подальшого розвитку та вдосконалення цієї сфери.

Аналіз правового забезпечення підготовки державних службовців в Україні дозволяє зробити важливі висновки щодо сучасного стану та перспектив розвитку системи державної служби в контексті європейських інтеграційних процесів. Правове регулювання підготовки державних службовців, яке базується на Типовому порядку оцінювання результатів службової діяльності, відображає прагнення до створення ефективної, прозорої та компетентної державної служби. Проте, попри значні досягнення, зокрема у створенні інституційних механізмів оцінювання та підготовки, існують виклики, що потребують подальшої уваги.

Зокрема, проблематика гендерних розривів на вищих ешелонах влади, недостатнє інвестування у професійний розвиток та підготовку, а також вплив пандемії COVID-19 на

процеси реформування та фінансування підкреслюють необхідність постійного аналізу та адаптації правового поля.

Успіх реформ у галузі державної служби значною мірою залежить від гнучкості, інноваційності правового регулювання, а також від готовності та здатності державних службовців до неперервного професійного зростання. Важливим аспектом є також забезпечення рівних можливостей для участі жінок на різних рівнях державного управління.

В контексті європейської інтеграції, оптимізація правового забезпечення підготовки державних службовців повинна враховувати не тільки внутрішні потреби, але й міжнародні стандарти та практики. Це передбачає розробку та впровадження нових нормативно-правових актів, що сприятимуть підвищенню професійного рівня державних службовців, а також забезпеченню ефективної взаємодії з громадянським суспільством та захисту прав і свобод громадян.

Таким чином, подальше розвиток системи правового забезпечення підготовки державних службовців в Україні вимагає комплексного підходу, зосередження на інноваційних методах навчання, забезпечення рівного доступу до освітніх ресурсів, а також врахування гендерних аспектів у професійному розвитку. Тільки так можна досягти сталого прогресу у вдосконаленні державного управління та втіленні принципів належного врядування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янов В. Б. Виконавча влада і адміністративне право / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2002. 668 с.
2. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування: дис. на здобуття наук. ступеня -ра юрид. наук: 12.00.07 / Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2006. 421 с.
3. Деякі питання реформування державного управління України Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія, План від 21.07.2021 № 831-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#n9> (дата звернення: 01.04.2024).
4. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: монографія. Харків: ХНУ ім. В. Н. Каразіна. 2010. 330 с.
5. Ківалов С. В., Біла-Тіунова Л. Р. Публічна служба в Україні: підручник. Одеса: Фенікс, 2009. 688 с.
6. Перов А. Правові засади професійного навчання державних службовців України URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2019/nov/19973/pierov.pdf> (дата звернення: 01.04.2024).
7. Погановський А. О. Підготовка державних службовців на основі європейського досвіду (аспект імплементації). Миколаїв: Чорноморський національний університет імені Петра Могили Інститут державного управління, 2019. 92 с. URL: <http://surl.li/cqcm> (дата звернення: 01.04.2024).
8. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 01.04.2024).
9. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання, перегляду та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності [...]: Наказ від 26.10.2020 № 201-20 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0201859-20#Text> (дата звернення: 01.04.2024).
10. Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх [...]: Розпорядження Кабінету Міністрів

України від 10.05.2018 № 342-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/342-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 01.04.2024).

11. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, [...]: Постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 № 106 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#n14> (дата звернення: 01.04.2024).

12. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.08.2017 № 640 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення: 01.04.2024).

13. Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників [...]: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.12.2017 № 974-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 01.04.2024).

Стаття надійшла до редакції 22.02.2024

Стаття рекомендована до друку 24.03.2024

K. O. CHEKHOIEV

PhD student, Faculty of Economics and Law

E-mail: chexoevw@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-0429-8754>

Mariupol State University

Kyiv, 03037, Preobrazhenska street, 6

LEGAL PROVISION OF TRAINING FOR CIVIL SERVANTS IN UKRAINE

ANNOTATION. In the context of globalization and intensified international cooperation, the efficiency of public administration significantly depends on the level of training of civil servants. The relevance of the topic is determined by the need to adapt the training system to modern requirements and challenges, as well as to harmonize domestic standards with international practices. The aim of the article is to study and analyze the existing mechanism of legal support for the training of civil servants in Ukraine, identify the main problems and challenges, and develop recommendations for their resolution. The research is based on the analysis of normative legal acts, comparative analysis with international experience, and the use of statistical data.

The main results of the research include a detailed analysis of the normative legal base regulating the training of civil servants in Ukraine, identification of key problem aspects and gaps in the current system. The author provides a comparative review of international practices and recommendations for adapting successful models to improve the domestic training system.

The conclusions emphasize the need for a comprehensive approach to reforming the training system for civil servants, including the update of the normative legal base, the introduction of innovative training methods and professional development, as well as strengthening cooperation with international organizations and institutions.

KEYWORDS: *civil service, legal support, training, Ukraine, international standards, innovative training methods.*

REFERENCES

1. Averianov, V.B. Executive Power and Administrative Law / ed. by V.B. Averianov. Kyiv: In Yure Publishing House, 2002. 668 p. (in Ukrainian)
2. Bityak, Yu.P. Civil Service in Ukraine: Problems of Formation, Development, and Functioning: dissertation for the degree of Candidate of Legal Sciences: 12.00.07 / National Academy of Legal Sciences of Ukraine named after Yaroslav the Wise. Kharkiv, 2006. 421 p. (in Ukrainian).
3. Some Issues of Reforming Public Administration in Ukraine Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine; Strategy, Plan from 21.07.2021 № 831-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#n9> (accessed: 01.04.2024). (in Ukrainian).
4. Kaganovska, T.Ye. Personnel Provision of Public Administration in Ukraine: monograph. Kharkiv: V.N. Karazin Kharkiv National University, 2010. 330 p. (in Ukrainian).
5. Kivalov, S.V., Bila-Tiunova, L.R. Public Service in Ukraine: textbook. Odessa: Phoenix, 2009. 688 p. (in Ukrainian).
6. Perov, A. Legal Principles of Professional Training of Civil Servants in Ukraine URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2019/nov/19973/pierov.pdf> (accessed: 01.04.2024). (in Ukrainian).
7. Pohanovskyi, A.O. Training of Civil Servants Based on European Experience (Implementation Aspect). Mykolaiv: Petro Mohyla Black Sea National University Institute of Public Administration, 2019. 92 p. URL: <http://surl.li/crqcm> (accessed: 01.04.2024). (in Ukrainian).

8. On Civil Service: Law of Ukraine from 10.12.2015 № 889-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (accessed: 01.04.2024). (in Ukrainian)

9. On Approval of Methodological Recommendations on Compilation, Review, and Monitoring of the Implementation of the Individual Program for Increasing the Level of Professional Competence [...] : Order from 26.10.2020 № 201-20 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0201859-20#Text> (accessed: 01.04.2024). (in Ukrainian).

10. On Approval of the Action Plan for the Implementation of the Concept of Reforming the System of Professional Training of Civil Servants, Heads of Local State Administrations, Their [...] : Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine from 10.05.2018 № 342-r URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/342-2018-%D1%80#Text> (accessed: 01.04.2024). (in Ukrainian).

11. On Approval of the Regulation on the System of Professional Training of Civil Servants, Heads of Local State Administrations, Their First Deputies and Deputies, [...] : Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine from 06.02.2019 № 106 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#n14> (accessed: 01.04.2024). (in Ukrainian).

12. On Approval of the Procedure for Assessing the Results of the Civil Servants' Performance: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine from 23.08.2017 № 640 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF#Text> (accessed: 01.04.2024). (in Ukrainian).

13. 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 [...] : Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine from 01.12.2017 № 974-r URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-%D1%80#Text> (accessed: 01.04.2024). (in Ukrainian). (in Ukrainian).

The article was received by the editors 22.02.2024

The article is recommended for printing 24.03.2024