

<https://doi.org/10.26565/2075-1834-2025-39-34>

УДК 342.124.92

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 ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. У статті простежено особливості правового забезпечення підвищення професійної кваліфікації державних службовців. Підкреслено, що існуюча в Україні кризова ситуація, потребує адаптації до норм Європейського Союзу, перманентні зміни в організації праці в поєднанні з необхідністю постійного професійного вдосконалення державних службовців вимагають створення ефективного правового каркасу професійного розвитку та механізму реалізації їхнього зобов'язання щодо безперервного професійного навчання, що включає підвищення кваліфікації фахівців. Обґрунтовано, що фахове навчання та підвищення кваліфікації державних службовців відіграє важливу роль у системі управління персоналом державного апарату, забезпечуючи його висококваліфікованими та компетентними спеціалістами. Саме професійна підготовка є наріжним каменем у підвищенні результативності функціонування державного апарату України, а тому автор наводить нормативно-правові акти, які регламентують та забезпечують безперервне навчання та підвищення кваліфікації державних службовців. У дослідженні доводиться, що службова кар'єра будується на послідовності займаних посад у владній ієрархії, що є наслідком здобутого досвіду в процесі практичної роботи та постійного професійного зростання. У статті підкреслено, що у державних службовців нерідко бракує потрібної інформації та компетентності для ефективного реагування на конкретні виклики. Відтак, професійне навчання та підвищення кваліфікації стає критично необхідним для них, а отже виступає однією із актуальніших тем наукового дослідження сьогодення.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: державний службовець; професійний розвиток; професійне зростання; підвищення кваліфікації; система підготовки до професійної діяльності державних службовців

Як цитувати: Чехоєв К. О. Правове забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців України. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, серія «Право»*. 2025. Вип. 39. С. 310-318. <https://doi.org/10.26565/2075-1834-2025-39-34>

In cites: Chekhoiev K. O (2025). Legal provision for the advanced qualification of civil servants of Ukraine *The Journal of V.N. Karazin Kharkiv National University, Series "Law"*, (39), P. 310-318. <https://doi.org/10.26565/2075-1834-2025-39-34> (in Ukrainian)

Постановка проблеми. Кризова ситуація в Україні, що диктує нагальну потребу адаптації до європейських норм, разом із перманентними змінами на ринку праці та вимогою постійного професійного вдосконалення для держслужбовців, вимагає створення ефективної нормативно-правової бази для регулювання професійного розвитку державних службовців.

По суті, підвищення кваліфікації – процес більш комплексний, ніж просто освіта, оскільки передбачає здобуття компетенцій, необхідних як для поточних обов'язків, так і для перспективних посад, впродовж всього професійного шляху державного службовця. На українському ринку праці, як ніколи, актуальним є створення оптимальної системи виявлення, залучення та підтримки висококваліфікованих фахівців, що володіють унікальними знаннями та практичним досвідом.

Стан наукового дослідження. Питання безперервного навчання та особливостей підвищення кваліфікації було у фокусі досліджень багатьох науковців сьогодення, наприклад, А. С. Барський, Л. Р. Біла-Туонова, К. О. Голікова, В. Гриньова, Т. Є. Кагановська, С. В. Ківалова, О. М. Кримська, І. В. Лагутіна, О. Я. Окіс, В. В. Ягунов, О. М. Ярошенко та ін.

Мета статті. Стаття має на меті визначити особливості правового забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців. Виклад основного матеріалу. У фаховій літературі підвищення кваліфікації тлумачиться як ключовий наслідок навчання, котрий визначають як: системно-впорядкований процес постійної професійної підготовки працівників для їх адаптації до виконання нових виробничих завдань, просування по кар'єрній драбині, створення резерву керівних кадрів та покращення структури персоналу; забезпечення та організацію навчального процесу задля

досягнення поставлених організацією цілей; вдосконалення навичок та умінь, розширення обсягу знань, підвищення компетенцій, заохочення до навчання та мотивації співробітників на всіх рівнях організації, що сприяє безперервному розвитку [1, с. 45].

Професійне зростання державного службовця – це:

1) мета, сенс і цінність його професійної культури як особистості й як конкретного фахівця;

2) складний, суперечливий та різнобічний процес, що складається з особистісного, професійного та фахового розвитку, детермінований, зазвичай, соціальними, професійно-технологічними, віковими, особистісними, провідними індивідуально-психічними, професійно важливими та фаховими якостями та рисами, має відкритий, нерівномірний та гетерохронний характер;

3) результат постійного пошуку відповіді щодо сутності суперечностей (зовнішні та внутрішньо особистісні), котрі постійно виникають у професійній діяльності, та намагання фахівця їх розв'язати або зняти;

4) необхідна умова успішної професійної діяльності фахівця; необхідна умова особистісної та професійної самоактуалізації фахівця у професійній та фаховій діяльності [2, с. 126-136].

Відповідно до п. 51 ст. 1 Закону України «Про державну службу» [3], професійний розвиток державного службовця – це безперервний, усвідомлений, цілеспрямований процес особистого та фахового зростання, що ґрунтується на інтеграції знань, навичок і компетентностей. Державним службовцям створюються умови для покращення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання, яке відбувається на постійній основі.

Професійне навчання державних службовців фінансується з коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, через систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, зокрема у сфері публічного управління та адміністрування, у порядку, встановленому законодавством, в навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, у тому числі за кордоном.

Потребу у професійному навчанні держслужбовця встановлює його безпосередній керівник та служба управління персоналом державного органу за результатами оцінювання служби. Керівник державної служби гарантує професійне навчання та підвищення квалі-

фікації державних службовців, вперше призначених на посаду державної служби, впродовж року з дати їх призначення. Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців відбувається під час проходження служби, а підвищення кваліфікації – не менше одного разу на три роки [4].

Державні службовці можуть реалізовувати своє право на професійне навчання через: підготовку, підвищення рівня кваліфікації, стажування та самоосвіту [5].

Одним із ключових аспектів адміністративної реформи в Україні є формування оновленої системи навчання, підвищення кваліфікації та професійного вдосконалення державних службовців, за якою фахівці мають бути адаптовані до реалізації інновацій, вміти нести відповідальність за власні рішення, мати відповідний рівень знань та демонструвати повагу до історичного шляху розвитку нашої держави [6, с.242].

Сьогодні, по суті, всі аспекти організації роботи державної служби безпосередньо стосуються суттєвого зростання професіоналізму державних службовців та якості їхньої освіти, що, в свою чергу, залежить від прогресу системи професійного навчання.

Система підготовки, перепідготовки, спеціалізації та покращення кваліфікації державних службовців являє собою цілеспрямований та чітко структурований набір компонентів (кожен з яких виступає як правовий інститут та складна підсистема), вся діяльність яких сконцентрована на досягненні однієї мети – забезпечення державних органів необхідною кількістю висококваліфікованих та всебічно підготовлених кадрів державних службовців, які володіють актуальними науковими знаннями, навичками та вміннями, а також здатні до ефективної реалізації цілей і функцій правової держави у своїй повсякденній діяльності [7, с. 177].

П. 1 Ст. 48 Закону України «Про державну службу» декларує, що державні службовці мають отримувати можливості для постійного зростання фахової майстерності, що досягається через професійне навчання, яке передбачено здійснювати на безперервній основі [3].

Стаття 48 Закону України «Про державну службу», зокрема, у пункті 2 розкриває механізм фінансування та суб'єктів професійного навчання для державних службовців та встановлює систему професійного розвитку, що включає підготовку, перепідготовку, спеціалізацію та підвищення кваліфікації державних службовців у галузі знань «Публічне управління та адміністрування».

Навчання може проводитися у вітчизняних та закордонних освітніх установах, незалежно від їх організаційно-правової форми, які мають відповідну ліцензію надання освітніх послуг. До ключових засад організації підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців належать:

- відкритість та рівність умов для тих, хто прагне долучитися до державної служби, зокрема, для осіб, що не підпадають під обмеження, встановлені для вступу на посади державної служби;
- надання доступу до професійного навчання та забезпечення різноманітних його форматів;
- орієнтація навчального процесу та діяльності на зміцнення державного суверенітету, гарантування прав та свобод людини, сприяння суспільному єднанню в Україні;
- людяність та справедливість, безперервність та наступність професійного навчання;
- постійне вдосконалення знань і навичок протягом усього періоду перебування на державній службі;
- науковий підхід та компетентність;
- випереджальний характер професійного навчання;
- виховання професійної честі, ініціативності, відданості справі служіння українському народові, високої моральності;
- формування високої культури поведінки та правової культури;
- розвиток здатності реалізовувати цінності демократії, правової та соціальної держави, а також громадянського суспільства [8, с. 202].

Мета підвищення кваліфікації державних службовців полягає у гарантуванні найвищої продуктивності праці, здобуття та розвитку їхніх фахових знань, практичних навичок та вмінь. Це, своєю чергою, сприяє підтриманню необхідного рівня їхньої професійної придатності та кваліфікації для виконання службових обов'язків.

У нинішній системі професійного навчання українських держслужбовців є чимало недоліків. Основні проблеми цієї системи:

по-перше, відсутність конкуренції між державними та приватними освітніми закладами за право одержати держзамовлення на професійну підготовку і підвищення кваліфікації держслужбовців;

по-друге, повне підпорядкування навчальних закладів своїм замовникам, що обмежує ініціативу освітніх установ;

по-третє, широке та не завжди доцільне залучення держслужбовців без наукових сту-

пенів до участі в освітніх програмах як викладачів;

по-четверте, відокремленість системи додаткової професійної освіти державних службовців від практики та від загальноосвітньої системи, яку забезпечує Міністерство освіти і науки України. Це призводить до недостатньої скоординованості із загальними освітніми стандартами викладання загально-гуманітарних дисциплін, що суттєво знижує якість підвищення кваліфікації;

по-п'яте, проблеми з якістю розробки правової бази професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації держслужбовців: фрагментарність регулювання та юридична невизначеність багатьох понять професійного розвитку держслужбовців (наприклад, яка освіта потрібна для службовців з певним рангом та посадою);

по-шосте, формування та розвиток освітньої системи, за допомогою якої має здійснюватися професійна підготовка і перепідготовка кадрів державної служби [9, с. 71].

Правове регулювання професійного навчання сьогодні закріплено нормативно-правовими актами, ключовим з яких є Стратегія реформування державного управління до 2025 року, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 року за номером 831-р [10]. Мета даної Стратегії полягає у вдосконаленні якості адміністративних сервісів та збільшенні конкурентноздатності країни. Стратегія базується на принципах верховенства права, автономного управління, міжнародних норм та досвіду країн Європейського Союзу, відводячи важливу роль оновленню державної служби та керуванню людськими ресурсами. Документ визначає державну службу як фундамент державного управління, що має ґрунтуватися на принципах професіоналізму, чесності, етичної поведінки, усунення будь-якого політичного впливу, як безпосереднього, так і опосередкованого. Забезпечення професійного зростання державних службовців включає в себе систематичне підвищення кваліфікації, об'єктивну оцінку службової діяльності з урахуванням прозорих критеріїв та досягнень, а також переформатування системи професійного навчання, зокрема у частині знання іноземних мов, зокрема однієї з офіційних мов Ради Європи.

Іншим важливим нормативно-правовим документом, який прагне змінити професійну підготовку державних службовців, є Концепція реформування системи професійного навчання для державних службовців, голів державних місцевих адміністрацій, їхніх заступників

та перших заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [11], метою якої є окреслення стратегічних векторів, інструментів і часових рамок створення актуальної та продуктивної системи професійного навчання для державних службовців. Така система має гарантувати зростання їхнього професіоналізму, орієнтуючись на індивідуальні потреби у постійному професійному вдосконаленні, що, в свою чергу, сприятиме втіленню принципів належного управління. Концепцією окреслено систему професійного навчання державних службовців, яка є єдиним цілісним організмом з взаємозалежних складових, що включає виявлення потреб у навчанні, планування, розміщення та реалізацію державного замовлення, стимулювання до підвищення професійної кваліфікації, забезпечення функціонування та розвитку ринку освітніх послуг у цій сфері, а також моніторинг і оцінку ефективності навчання. Ця система спирається на наступні засади: ідентифікація потреб у професійному зростанні, максимальне наближення освітніх можливостей до місця проживання та працевлаштування особи, неухильне та безперервне прагнення державних службовців до самовдосконалення та професійного розвитку впродовж усієї їхньої кар'єри, цілеспрямованість, здатність до прогнозування та випередження змін, впровадження інновацій та практична орієнтація, індивідуалізований та диференційований підхід до навчання, відкритість, гарантування та фінансування професійного навчання.

Втілення Концепції відбувається згідно з Розпорядженням КМУ від 10 травня 2018 року № 342-р «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» [12].

Варто наголосити, що у 2019 році український уряд змінив регламент щодо навчання посадовців. Замість попереднього Положення, що регулювало підготовку, спеціалізацію та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб різних рівнів (затвердженого постановою КМУ від 07 липня 2010 року № 564), яке діяло з моменту запуску другого етапу реформи державної служби, було ухвалено новий документ. Нове Положення «Про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самовряду-

вання та депутатів місцевих рад» було затверджено Постановою КМУ від 06 лютого 2019 року № 106 [4], який кардинально відрізняється від попереднього, адже концептуально та методологічно відповідає вищезгаданим стратегіям та концепції, а також конкретизує положення статей 48 та 49 Розділу V нового Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII [3].

Відповідно до актуалізованих вимог, викладених у новому Положенні про професійну підготовку кадрів, варто акцентувати увагу на механізмах впровадження професійного навчання для державних службовців. Основними формами реалізації такого навчання визначаються: первинна підготовка фахівців та подальше підвищення їхньої професійної компетентності. Підготовка передбачає успішне опанування учасниками професійного навчання відповідної освітньо-професійної програми, що слугує підґрунтям для здобуття ступеня вищої освіти (магістра) за спеціальностями, критично важливими для професійної реалізації на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування. Наприклад, мова йде про спеціальність 281 – «Публічне управління та адміністрування» у галузі знань «Публічне управління та адміністрування».

Наказ Національного агентства з питань державної служби України від 20 квітня 2018 року за номером 93/1 «Про затвердження методичних рекомендацій щодо складання індивідуальних програм підвищення рівня професійної компетентності державних службовців» [12] здійснює спробу створити умови для державних службовців, а також служби управління персоналом та керівників державних органів, аби вони могли формувати персоналізовані плани та організовувати навчання для державних службовців. Метою таких навчальних програм – підвищення професійного рівня, здобуття нових знань, вмінь і практичних навичок у їхній професійній діяльності, відповідно до посадових інструкцій.

Для визначення кваліфікаційного рівня державного службовця необхідно вдатися до його оцінювання. Відповідно до цього, урядом України було затверджено Типовий порядок оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, що міститься в Постанові КМУ № 640 від 23 серпня 2017 року [4]. Відповідно до цього Порядку, оцінювання ґрунтується на ключових показниках, враховуючи посадові обов'язки державного службовця, дотримуючись загальних правил етичної поведінки та законодавчих вимог. Оцінювання відбувається щороку у період з жовтня по гру-

день, охоплюючи період з 1 січня поточного року, або ж від дати визначення завдань та видання наказу (розпорядження) про оцінювання. Процес оцінювання здійснюється у декілька етапів.

Перш за все, відбувається визначення та перегляд завдань і ключових показників, далі проводиться оцінювальна співбесіда, і тільки після цього визначається кінцевий результат оцінювання. Подальший розвиток системи професійного навчання невіддільно пов'язаний зі зміцненням державної служби України, слугуючи важливою складовою її кадрового забезпечення [13, с. 366].

Вдосконалення системи професійної підготовки посадовців державної служби тісно переплітається з формуванням самої державної служби України, будучи ключовим елементом її кадрового забезпечення. Наразі, розвиток як державної служби загалом, так і системи навчання її працівників відбувається в контексті трансформації суспільних парадигм, змін у культурних моделях та переоцінки духовних і моральних цінностей [8, с. 99-104].

За сучасних обставин, злагоджена робота системи безперервної професійної підготовки державних службовців стає критичною вимогою та визначальним чинником у розбудові державності, утвердженні правової, демократичної, соціальної країни з соціально спрямованою ринковою економікою.

Це дає змогу окреслити напрями вдосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації посадовців державної служби. Вони зумовлені, передусім, стратегією та суттю реформ і перетворень, у яких дедалі зростає значення особистісного фактора, наукових знань, професіоналізму та компетентності кадрів державного апарату.

Зміст та рівень їхнього спеціального, фахового, професійного навчання мають відповідати стратегічним напрямам розбудови державності, випереджати події, враховувати високу динаміку соціальних та економічних процесів, завдання і труднощі формування нової моделі державного управління, кадрового забезпечення державної служби, а також спрямовують курс такого реформування на відповідність навичок державних службовців викликам політичного, соціально-економічного прогресу країни, закріплення стабільності в рядах державного апарату та органів місцевого самоврядування, покращення їхнього якісного рівня, виконання законодавчих вимог щодо професійного вишколу держслужбовців визначає потребу у професійному навчанні широкого кола посадовців, вдосконаленні системи підго-

товки, перекваліфікації та підвищення кваліфікації кадрів [14, с. 89-90].

Сьогодення вимагає від державних органів службовця нової формації. Він повинен демонструвати самостійність суджень, творчий підхід та підприємливість, базуючись виключно на законодавстві та діючи в його рамках. Беззаперечна дисципліна та готовність до обґрунтованого особистого ризику задля загальнодержавних інтересів є обов'язковими рисами. Крім того, безумовне визнання, дотримання та активний захист прав і свобод як людини, так і громадянина – ключовий принцип його діяльності [15, с. 114-121].

Метою загальноукраїнської системи навчання, перекваліфікації та вдосконалення навичок є гарантування найвищого рівня професійності державних службовців, котрі здатні максимально ефективно справлятися з поточними викликами та обов'язками держави. Паралельно, ця система покликана дати кожному державному службовцю можливість втілювати своє право на розширення знань та здобуття нових професійних вмінь, задоволення власних інтересів, просування кар'єрними сходами, та особистісне зростання.

Відповідно до Програми кадрового забезпечення державної служби, нормативні акти Кабінету Міністрів України визначають, що система підготовки, перепідготовки та удосконалення кваліфікації державних службовців ґрунтується на освітньо-професійних програмах підготовки та перепідготовки, а також на професійних програмах підвищення кваліфікації, що є ключовим елементом системи. Ці програми мають на меті гарантувати навчання персоналу державних органів та органів місцевого самоврядування у відповідності до державних стандартів, які враховують вимоги сучасних професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців.

Іншою важливою частиною системи є заклади вищої освіти, список яких затверджується Кабінетом Міністрів України, разом із центрами післядипломної освіти для державних службовців та керівного складу державних підприємств, установ і організацій. Ці установи розглядаються як навчальні заклади системи, а також галузеві інститути післядипломної освіти. Фінансування освітніх заходів цих закладів, що стосуються навчання державних службовців, забезпечується з державного та місцевих бюджетів.

Третім елементом виступають державні органи влади, які реалізують керівництво системою підготовки державних службовців [16, с. 187-190].

Становлення, функціонування та еволюція системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців мають базуватися на таких принципах:

1. Професійне навчання державних службовців, як ключовий елемент державної служби, є вагомим вектором втілення державної кадрової політики та невіддільною складовою кадрової роботи загалом.

2. Забезпечення випереджаючого спрямування змісту освіти, з огляду на майбутні зміни в країні, враховуючи ускладнення обов'язків і сфер діяльності державних інституцій та їхніх гілок влади, а також впровадження новітніх розробок, технологічних рішень та результатів актуальних наукових досліджень.

3. Забезпечення безперервності та обов'язковості навчання всіх державних службовців, що органічно поєднується з їх професійним розвитком.

4. Удосконаленням кадрової стратегії, розробка та втілення індивідуального професійного шляху державного службовця, його службове зростання, надання наступного рангу, приймаючи до уваги особисті потреби працівника.

5. Обов'язковим є цільове спрямування освіти, що базується на дотриманні державних освітніх стандартів та критеріїв. Водночас, процес навчання повинен бути гнучким, включаючи усі різновиди та форми. Це сприяє інтенсифікації та оптимізації всього навчального процесу. Крім того, важливим є розвиток післявузівської освіти, включаючи аспірантуру та докторантуру.

6. Організація освітнього процесу та наповнення навчальних планів ґрунтується на широкому впровадженні здобутків наукових розвідок, аналізі актуальних практик державного управління та державної служби. Застосовуються індивідуальні підходи та активні методики навчання слухачів, що в сукупності покликано стимулювати формування нового типу мислення, розвиток самостійності та персональної відповідальності у професійній діяльності.

7. Формування актуального інформаційного середовища в царині державної служби, гарантуючи слухачам системи безперешкодний доступ до інформації. Надання державної підтримки, включно з інвестиційною та донорською допомогою, освітнім установам системи, що виражається через мету такої підтримки – облаштування належної матеріально-технічної бази, а також покращення соціально-побутових умов.

8. Створення освітньої мережі закладів, що працюють за принципом конкурсу, гарантуватиме безперервне оновлення навчальних програм та вибір тих навчальних закладів, які найкраще відповідають потребам.

9. Функціонування системи здебільшого базується на державному замовленні, тобто фінансування відбувається з коштів державного та місцевих бюджетів, проте додатково, використовуються й інші джерела, що передбачені та дозволені чинним законодавством.

10. Уніфіковане навчально-методичне керівництво та узгодження практичної діяльності всіх складових системи.

11. Активне застосування вітчизняного та міжнародного досвіду державного управління та державної служби [9, с. 99-120].

Висновок. Отже, підвищення кваліфікації тлумачиться як ключовий наслідок навчання, котрий визначають як: системно-впорядкований процес постійної професійної підготовки працівників для їх адаптації до виконання нових виробничих завдань, просування по кар'єрній драбині, створення резерву керівних кадрів та покращення структури персоналу; забезпечення та організацію навчального процесу задля досягнення поставлених організацією цілей; вдосконалення навичок та умінь, розширення обсягу знань, підвищення компетенцій, заохочення до навчання та мотивації співробітників на всіх рівнях організації, що сприяє безперервному розвитку. Мета підвищення кваліфікації державних службовців полягає у гарантуванні найвищої продуктивності праці, здобуття та розвитку їхніх фахових знань, практичних навичок та вмінь. Це, своєю чергою, сприяє підтриманню необхідного рівня їхньої професійної придатності та кваліфікації для виконання службових обов'язків. Правове регулювання професійного навчання та підвищення кваліфікації сьогодні закріплено нормативно-правовими актами, ключовим з яких є Стратегія реформування державного управління до 2025 року, Закон України «Про державну службу», Концепція реформування системи професійного навчання для державних службовців, голів державних місцевих адміністрацій, їхніх заступників та перших заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, Наказ Національного агентства з питань державної служби України «Про затвердження методичних рекомендацій щодо складання індивідуальних програм підвищення рівня професійної компетентності державних службовців», Типовий порядок оцінювання резуль-

татів службової діяльності державних службовців.

За сучасних обставин, злагоджена робота системи безперервної професійної підготовки державних службовців стає критичною вимогою та визначальним чинником у розбудові державності, утвердженні правової, демокра-

тичної, соціальної країни з соціально спрямованою ринковою економікою. Це надає змогу окреслити напрями вдосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації посадовців державної служби, що окреслює актуальність даної теми дослідження в подальшому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гриньова В. Адміністративне управління трудовим потенціалом. Харків : ХНЕУ. 2012. 228 с.
2. Ягупов В. В. Методологічні засади професійного розвитку особистості фахівця. 2015. С. 126 – 136. URL : https://lib.iitta.gov.ua/10784/1/Ягупов_методол_семінар.pdf
3. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Офіційний вісник України*. 2016. № 3. Ст. 149.
4. Про затвердження типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Постанова КМУ від 23.08.2017 р. № 640. *Урядовий кур'єр*. 2017. 29.08. № 159.
5. Про затвердження 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 06 лютого 2019 року № 106. *Урядовий кур'єр* від 21.02.2019 р. № 35.
6. Ківалов С. В., Біла-Тіунова Л. Р. Публічна служба в Україні : підручник. Одеса : Фенікс, 2009. 688 с.
7. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні : монографія. Х. : ХНУ ім. В. Н. Каразіна. 2010. 330 с.
8. Барський А. С., Луценко О. Є., Ярошенко О. М. Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників в Україні : монографія. Харків : Юрайт, 2015. 240 с.
9. Окіс О. Я. Професійний розвиток державних службовців центральних органів виконавчої влади як фактор стабілізації державної служби України : дис. ... канд. наук з держ. управл. : 25.00.03. Київ, 2009. 237 с.
10. Стратегія реформування державного управління України на 2022-2025 рр. : розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 р. № 831-р. *Офіційний вісник України*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#Text>
11. Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.12.2017 р. № 974-р. *Урядовий кур'єр*. 2017. № 247.
12. Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.05.2018 р. № 342-р. *Урядовий кур'єр*. 2018. № 97. С. 3.
13. Авер'янов В. Б. Виконавча влада і адміністративне право. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2002. 668 с.
14. Кримська О. М. Правові засади та форми забезпечення професійного зростання працівника в нових умовах економічного розвитку : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. 187 с.
15. Голікова К. О. Правове регулювання професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2010. 183 с.
16. Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав : монографія. Одеса : Фенікс, 2014. 426 с.

Стаття надійшла до редакції 20.04.2025

Стаття рекомендована до друку 27.05.2025

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 FOR THE ADVANCED QUALIFICATION OF CIVIL SERVANTS OF UKRAINE

ANNOTATION. *Annotation.* The purpose of our study is to trace the features and legal support for the professional qualifications of civil servants. It is emphasized that the crisis in Ukraine requires adaptation to the norms of the European Union, permanent changes in the organization of work in combination with the need for constant professional

improvement of civil servants require the creation of an effective legal framework for professional development and a mechanism for implementing their obligation to continuous professional training, which includes advanced training of specialists. It is substantiated that professional training and advanced training of civil servants play an important role in the system of personnel management of the state apparatus, providing it with highly qualified and competent specialists. Professional training is the cornerstone of increasing the effectiveness of the functioning of the state apparatus of Ukraine. Therefore, the author cites legal regulatory acts that regulate and ensure continuous and advanced training of civil servants. The study proves that a civil service career is built on a sequence of positions held in the power hierarchy, which is a consequence of the experience gained in the process of practical work and constant professional growth. The article emphasizes that civil servants often lack the necessary information and competence to effectively respond to specific challenges. Therefore, professional training and advanced training become critically necessary for them and therefore are one of the most relevant topics of scientific research today.

KEYWORDS: *civil servant; professional development; professional growth; advanced training; system of training for professional activities of civil servants.*

REFERENCES

1. Hrynova V. (2012) Administrative management of labor potential. Kharkiv: KhNEU. 228 p. (in Ukrainian)
2. Yahupov V. V. (2015) Methodological principles of professional development of a specialist's personality. S. 126 – 136. URL : https://lib.iitta.gov.ua/10784/1/Ягупов_методол_семинар.pdf (in Ukrainian) (accessed: 27.03.2025).
3. On civil service: Law of Ukraine dated 10.12.2015 No. 889-VIII. *Official Gazette of Ukraine*. 2016. No. 3. Art. 149. (in Ukrainian)
4. On approval of the standard procedure for assessing the results of civil servants' service activities. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 23.08.2017 No. 640. *Government Courier*. 2017. 29.08. No. 159. (in Ukrainian)
5. On approval of the Regulation on the system of professional training of civil servants, heads of local state administrations, their first deputies and deputies, officials of local self-government and deputies of local councils: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated February 6, 2019 No. 106. *Government Courier* dated February 21, 2019 No. 35. (in Ukrainian)
6. Kivalov S. V., Bila-Tiunova L. R. (2009) Public service in Ukraine: textbook. Odesa: Phoenix. 688 p. (in Ukrainian)
7. Kaganovska T. Ye. (2010) Personnel provision of public administration in Ukraine: monograph. Kharkiv: V. N. Karazin Kharkiv National University. 330 p. (in Ukrainian)
8. Barsky A. S., Lutsenko O. E., Yaroshenko O. M. (2015) Legal principles of the functioning of the system of professional development of employees in Ukraine: monograph. Kharkiv: Yurayt. 240 p. (in Ukrainian)
9. Okis O. Ya. (2009) . Professional development of civil servants of central executive bodies as a factor in stabilizing the civil service of Ukraine: dissertation ... candidate of sciences in public administration: 25.00.03. Kyiv. 237 p. (in Ukrainian)
10. Strategy for reforming public administration of Ukraine for 2022-2025: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated July 21, 2021 No. 831-r. *Official Gazette of Ukraine*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#Text> (in Ukrainian) (accessed: 27.03.2025)
11. 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, officials of local self-government and deputies of local councils: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 01.12.2017 No. 974-p. *Government Courier*. 2017. No. 247. (in Ukrainian)
12. 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 first deputies and deputies, officials of local self-government and deputies of local councils: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 10.05.2018 No. 342-p. *Government Courier*. 2018. No. 97. P. 3. (in Ukrainian)
13. Averyanov V. B. (2002) Executive power and administrative law. Kyiv: Publishing House "In Yure". 668 p. (in Ukrainian)
14. Krymska O. M. (2012) Legal principles and forms of ensuring the professional growth of an employee in new conditions of economic development: dissertation ... candidate of law: 12.00.05. Kyiv. 187 p. (in Ukrainian)
15. Holikova K. O. (2010) Legal regulation of professional training, retraining and advanced training at enterprises in a market economy: dissertation ... candidate of law: 12.00.05. Lugansk, 2010. 183 p. (in Ukrainian)
16. Lahutina I. V. (2014) Personal non-property labor rights of employees in the system of labor rights: monograph. Odesa: Phoenix. 426 p. (in Ukrainian)

The article was received by the editors 20.04.2025

The article is recommended for printing 27.05.2025