

УДК 351.9:342.6

DOI: 10.34132/pard2021.12.08

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У КОНТЕКСТІ ЦІЛЕЙ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Рибкіна С.О., ст. викладач, КЗВО «Дніпровська академія неперервної освіти», м. Дніпро, Україна.

У статті розглядаються проблеми цілепокладання освітнього процесу у вищих навчальних закладах у контексті формування професіоналізму фахівців у царині публічного управління.

Визначено, що на сьогодні існує системна невідповідність рівня професіоналізму спеціалістів у сфері публічного управління, яка має своїм прямим витоком відсутність адекватної професійної підготовки, яку мають забезпечити вищі заклади освіти. Усунення цієї невідповідності бачиться насамперед на шляхах визначення цілей вищої освіти під час підготовки фахівців для потреб публічного управління. Показано, що управлінський професіоналізм є багатоаспектним явищем і пов'язаний з безперервним навчанням, практикою професійної діяльності та особистісним самовдосконаленням. Вищі навчальні заклади формують цілісний освітній простір, у якому відбувається становлення та розвиток публічного управлінця як професіонала. Саме у цьому просторі відбуваються основні складові процесу професіоналізації-підготовки, перепідготовки, спеціалізація та підвищення кваліфікації публічних управлінців. Публічно-управлінська компетентність є дуже ємним та різностороннім поняттям, оскільки охоплює практично всі здатності, які потрібні професіоналу-управлінцю для успішного функціонування у публічній сфері. Стосовно діяльності закладів вищої освіти, компетентність майбутнього фахівця у царині публічного управління означає насамперед здатність адекватно застосовувати отримані у процесі навчання знання, вміння і навички для ефективного виконання власних професійних функцій.

Саме професійна компетентність має вважатися основною метою підготовки публічних управлінців у закладах вищої освіти, оскільки вона відображає готовність випускника забезпечувати результативність виконання професійних обов'язків. Що ж стосується професіоналізму, то він представляє собою синтез професійної компетентності та індивідуального практичного досвіду публічного управлінця.

Ключові слова: публічне управління; освітня галузь; система вищої освіти; професіоналізм; професійна компетентність; компетенції.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Заклади вищої освіти, орієнтуючись на завдання підготовки фахівців для сфери публічного управління, у якості конкретних цілей власної діяльності виходять із загальної мети будь-якої освіти щодо формування професійних та особистісних якостей випускників, необхідних для майбутньої діяльності. Відповідно центральною проблемою підготовки спеціалістів у царині публічного управління є визначення професійно-особистісних якостей, яких повинні набути суб'єкти освіти у процесі свого навчання. По-перше, має бути визначена специфіка професіоналізму у сфері публічного управління та редукована до системи конкретних показників та індикаторів як цілей освітнього процесу. По-друге, у відповідності з цією специфікою та системою показників має бути вибудований навчально-виховний процес у закладах вищої освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Професіоналізм у сфері публічного управління досліджується на основі кількох основних підходів. Перший пов'язаний з аналізом сутності професіоналізму як характеристики самих управлінців у контексті їхньої діяльності, відповідності професійних якостей статусу та посаді (І. Гусак, О. Оболенський, К. Сидорова, В. Сороко та інші). Другий стосується напрямів формування та підвищення професіоналізму у процесі трудової діяльності з акцентами на особистісне самовдосконалення, практику та спеціалізовані форми

підвищення кваліфікації (Т. Кагановська, О. Крутій, В. Луговий, А. Перов та інші). Третій характеризує освітні програми підготовки фахівців у даній сфері з відповідним аналізом якості даних програм у контексті модернізаційних процесів у галузі (Н. Нижник, Н. Протасова, Л. Прудіус, В. Рач, П. Шевчук та інші). Разом з тим на периферії досліджень залишається проблема ролі вищої освіти як інструменту формування професіоналізму публічних управлінців у контексті їх подальшої професійної діяльності.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Визначити роль вищої освіти у формуванні професіоналізму публічних управлінців.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сьогодні проблема професіоналізму управлінців публічної сфери є однією з найболючіших для нашої країни якраз у контексті невідповідності наявної системи освіти. Вітчизняний дослідник О.Крутій відзначає «невідповідність системи підготовки та перепідготовки кадрів потребам сучасності», що є «факторами непрофесіоналізму службовців публічного управління» [1, с.387]. Інша вітчизняна дослідниця Т. Кагановська констатує: «На сьогодні проблема недостатності професіоналізму і компетентності службовців системи державного управління є офіційно визнаною, значна частина наших чиновників ще не має ні досвіду служби, ні необхідних знань і умінь» [2, с.49]. Таким чином, постає питання визначення сутності та особливостей професіоналізму у сфері публічного управління і на цій основі тих орієнтирів, які мають визначати діяльність закладів вищої освіти, які готують фахівців для даної сфери.

Наявні дослідження професіоналізму управлінця публічної сфери є приватним випадком визначення професіоналізму загалом. Останній, як правило, розуміється системно-атрибутивно, включаючи узагальнені риси успішної професійної діяльності і представляє собою «здобуту в процесі професійного розвитку якість людини, що відповідає вимогам професії або перевищує їх та полягає в досконалому знанні фахівцем своєї справи, сутності роботи, що виконується, способів та засобів досягнення поставленої мети, здатності інноваційно мислити та приймати ініціативні

рішення, відкритості до набуття нового досвіду» [3, с. 370]. Показниками професіоналізму вважаються узагальнені результати освіти та практичного досвіду у вигляді професійних знань, умінь та навичок.

На рівні особистісних характеристик професіоналізм управління публічної сфери слід розуміти як здатність конкретного фахівця до ефективного виконання своїх обов'язків, насамперед у вигляді прийняття оптимальних управлінських рішень на основі співвіднесення завдань, реальних характеристик об'єкта управління та ресурсів у межах власних нормативно визначених повноважень. Дане узагальнене розуміння професіоналізму публічного управління доцільно структурувати як у контексті багатогранності самого поняття «професіоналізація публічних управлінців», так і в контексті різноманіття механізмів даної професіоналізації.

Для нашого дослідження найбільше значення має, безумовно, освітня професіоналізація, що розуміється як базове професійне навчання з отриманням відповідної кваліфікації. Крім цього, в освітню професіоналізацію, у відповідності з нормативними документами, слід включати усі аспекти діяльності публічного управлінця, що характеризуються спеціалізовані освітні аспекти (професійно-кваліфікаційний розвиток): підвищення кваліфікації управлінця, його самоосвіта, загалом будь який процес оволодіння професійними знаннями, вміннями та навичками у результаті освіти [4].

Близькою до освітньої професіоналізації є діяльнісно-професійна самореалізація публічного управлінця, його утвердження як професіонала через набуття професійного досвіду та оволодіння цінностями і нормами власної професійної діяльності. На нашу думку, цей аспект професіоналізації доцільно розглядати як основу професійної соціалізації публічного управлінця, яка триває упродовж усієї його професійної діяльності. Тут поєднуються і елементи інкультурації (інтеграції у професійну культуру та формування професійної свідомості), і елементи самоідентифікації (включення себе у певну професійну спільноту), а головне – знаходження свого місця у публічній сфері та інтеріоризація необхідних для публічного управління соціальних норм та цінностей.

Важливе значення має соціально-стратифікаційна професіоналізація, у процесі якої публічний управлінець інтегрується в структуру публічного управління як професіонал та носій певної професії і відповідно соціального статусу. З даним аспектом професіоналізації пов'язаний професійно-посадовий розвиток публічного управлінця, його інституційне професійне зростання. Оскільки таке зростання, як правило, пов'язане з набуттям нових знань та компетенцій, соціально-стратифікаційна професіоналізація також має важливий освітній вимір.

Крім вище наведених аспектів професіоналізації, що мають особистісний характер, доцільно також говорити про особистісно-соціальний вимір даного феномена. Мова йде про професійність публічних управлінців як складову ресурсного потенціалу розвитку країни, регіону чи установи. Професіоналізм – це визначальна якість людського капіталу, трудових ресурсів, ринку праці та інших соціальних та економічних категорій [5, с.138]. У даному випадку найбільш важливим є зв'язок між професійною підготовкою публічних управлінців у закладах освіти та потребами ринку праці і ефективністю інтеграції підготовлених у цих закладах фахівців до структур публічного управління. Тут також доцільно говорити про наявність механізмів зворотного зв'язку детермінаційного характеру, оскільки саме ринок праці та потреби публічної сфери визначають і напрями розвитку вищої освіти публічних управлінців. І саме тут на сьогодні спостерігаються найбільші суперечності між тим, як працюють освітні заклади та які існують реальні потреби у суспільстві.

Слід погодитися з вітчизняною дослідницею К. Сидоровою, що «оскільки педагогічний аспект професіоналізації полягає у набутті та вдосконаленні державними службовцями необхідних для професійної діяльності знань, умінь та навичок, то провідна роль у процесі професіоналізації кадрів державної служби належить вищим навчальним закладам, що безпосередньо готують спеціаліста» [6, с.130].

Вищі навчальні заклади формують цілісний освітній простір, у якому відбувається становлення та розвиток публічного управлінця

як професіонала. Саме у цьому просторі відбуваються основні складові процесу професіоналізації - підготовка, перепідготовка, спеціалізація та підвищення кваліфікації публічних управлінців. Освітні заклади та процес професіоналізації складають єдину систему забезпечення публічної сфери професійними управлінськими кадрами, здатними реалізовувати завдання публічного управління в інтересах суспільства та кожного громадянина [7, 164-165].

Становлення сучасної моделі державного управління в Україні супроводжується не лише переходом від публічного адміністрування до публічного управління, а й необхідними для такого переходу змінами у системі підготовки управлінців-професіоналів. Як і в усьому європейському політико-адміністративному просторі, професіоналізація публічних управлінців починає здійснюватися не на основі традиційного кваліфікаційного підходу, а в межах більш гнучкого та адекватного публічній переорієнтації державного управління компетентнісного підходу. Саме у межах даного підходу можливе забезпечення підготовки управлінців, що можуть ефективно функціонувати в системі публічного управління.

Публічно-управлінська компетентність є дуже ємним та різностороннім поняттям, оскільки охоплює практично всі здатності, які потрібні професіоналу-управлінцю для успішного функціонування у публічній сфері. Насамперед це достатній рівень інтелектуального розвитку та когнітивних здатностей, що дає можливість приймати ефективні управлінські рішення у межах того чи іншого функціонально-посадового імперативу. Компетентність – це також результативність публічно-управлінської діяльності у квантифікаційному та кваліфікаційному вимірах, при цьому у сучасних умовах важливим є не лише вирішення проблем, а й саме формулювання публічним управлінцем проблемного поля власної діяльності та моделі професійної поведінки. Важливим є інтеграційно-особистісний вимір компетентності як у контексті само актуалізації та самореалізації публічного управлінця, так і в розрізі його належності до організаційної структури та системи між персональних зв'язків суб'єкт-суб'єктного типу. У цьому сенсі компетентність слід вважати цілісною сукупністю

індивідуальних рис, властивостей, здатностей публічного управлінця, які визначають його успішність як професіонала у контексті результативності виконання власних функцій у межах організації.

Звідси зрозумілі переваги компетентнісної моделі професіоналізму публічного управлінця, яка лежить в основі підвищення їх професійного рівня в Україні [8]. Вона може наповнюватися надзвичайно різними конкретними індикаторами, показниками та характеристиками, одночасно будучи дуже гнучкою та давати конкретні орієнтири подальшого розвитку фахівця. Важлива і практична орієнтація компетентнісного підходу, оскільки відповідність професійних якостей публічного управлінця визначається не абстрактними нормами, а результатами конкретної роботи. У цьому сенсі слід говорити і про діяльнісно-ситуативну орієнтацію компетентнісної моделі професіоналізму, оскільки свою відповідність публічний управлінець має підтверджувати щодня у кожній ситуації, що цілком відповідає клієнталістській моделі діяльності системи публічного управління.

Специфікою компетентнісного підходу до професіоналізації публічного управління є його реалізація у межах державної кадрової політики. Це означає, що професійні характеристики публічного управлінця визначаються не лише ринком праці, потребами громадян чи організаційними вимогами, а й стратегією розвитку держави, ідеологією та цілями публічної політики, наявними засадами та традиціями діяльності органів державної влади та муніципального управління. Унаслідок цього професіоналізм публічних управлінців розглядається насамперед як відповідність їх діяльності в означених органах, що визначає і специфіку функціонування системи вищої освіти як сфери підготовки та перепідготовки персоналу для органів державної влади та місцевого самоврядування.

У цьому контексті професіоналізацію публічних управлінців слід вважати системним державно-соціальним явищем, що має виключне значення для функціонування державних інститутів. З іншого боку, це також і системний діяльнісний процес, оскільки через зміни у професіоналізмі публічних управлінців здійснюються

трансформаційні процеси у державі та загалом процеси державобудування. Формується і професіоналізм публічного управління як інтеграція розвитку особистісних потенціалів його суб'єктів, націлена на досягнення вищого рівня їх психофізичного, інтелектуального, організаційно-комунікаційного розвитку у процесі навчання та професійної самореалізації.

У межах системи вищої освіти України сформовано організаційно-правовий механізм підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації публічних управлінців як виокремлений освітній напрям і галузь науки «Державне управління». На цій основі формується і система вищих навчальних закладів, яка здійснює підготовку фахівців з публічного управління та їх професійно-освітній супровід протягом усієї трудової діяльності. Цілісність даної системи забезпечується не лише стандартизацією освітніх програм, а й інтегрованою державною кадровою політикою, що включає удосконалення правового регулювання кадрових технологій, координацію діяльності післядипломної освіти публічних управлінців, «запровадження механізму просування по службі, який поєднує кваліфікаційні та освітні вимоги до державних службовців із безперервним їх навчанням» [9, с.368].

Термін «компетентність» походить від латинського слова «competens», яке означає здатність, приналежність по праву, відповідність. Компетентністю звичайно називають визначене коло питань, щодо яких суб'єкт володіє необхідною інформацією; певне коло повноважень, якими за статусом чи посадою наділений суб'єкт; сукупність знань, умінь і навичок, які необхідні для ефективного виконання обов'язків суб'єкта.

Загально визнаних визначень компетентності немає, оскільки науковці, звичайно віддають перевагу власному розумінню даного феномена. Так, відомий дослідник Т. Хофманн виділяє три виміри компетентності. По-перше, це визначені стандарти виконання діяльності. По-друге, це результати діяльності, що піддаються емпіричній верифікації. По-третє, це особистісні властивості самої людини, що визначають ефективність її діяльності у певній сфері [10, с. 275].

Стосовно діяльності закладів вищої освіти, компетентність майбутнього фахівця у царині публічного управління означає насамперед здатність адекватно застосовувати отримані у процесі навчання знання, вміння і навички для ефективного виконання власних професійних функцій. Тобто компетентність, по-перше, це результат отриманих у навчально-виховному процесі знань, умінь та навичок; по-друге, це сформована здатність їх використовувати для вирішення професійних проблем у конкретних та мінливих ситуаціях діяльності публічного управлінця. Відповідно освітні заклади у процесі підготовки фахівця з публічного управління мають орієнтуватися на компетентність як інтеграцію теоретичних знань і практичних умінь на основі професійних потреб, і саме у цьому сенсі компетентність є показником професіоналізму, готовності до професійної діяльності.

В основі компетентності завжди знаходиться сукупність особистіних характеристик управлінця–професіонала – особистісні установки, мотиви, здібності, здатності тощо, які й визначають успішність діяльності людини у кожній конкретній ситуації. Тому саме формування і розвиток особистісної компетентності публічного управлінця є основним чинником зростання ефективності публічного управління загалом, забезпечення його професіоналізації. По суті мова йде про становлення інституту менеджерів публічного управління, які мають сформовану публічно-управлінську компетентність і здатні професійно вирішувати проблеми, що виникають у сфері публічного управління [11, с.9].

На нашу думку, основними складовими публічного управлінця як професіонала менеджера мають бути вміння ефективно реалізувати власний функціональний імператив у руслі стратегії та цінностей власної організації (складової системи державної влади та місцевого самоврядування); здатності до ефективної міжособистісної взаємодії та комунікації; уміння гнучко реагувати на ситуацію шляхом прийняття оптимальних управлінських рішень; здатність виділяти в системі публічного управління ключові складові і на цій основі підпорядковувати власну діяльність стратегічним цілям. Компетентність публічного управлінця як професіонала –

менеджера є інтегративним результатом особистісно-професійної освіти, що має діяльнісно-практичну спрямованість. Саме такою має бути і підготовка публічного управлінця у сучасних вищих навчальних закладах.

Концептуальне оформлення професійної компетентності публічних управлінців у межах діяльнісного підходу може бути різним. Найбільш поширеною версією такого підходу є її інтегроване розуміння, коли знання, уміння та навички, необхідні для виконання управлінської роботи, доповнюються способами її виконання (інструментарієм, методами, техніками, механізмами комунікації), які забезпечують необхідний рівень виконавчого професіоналізму у відповідності з конкретними завданнями та задоволенням визначених потреб. У межах особистісно-діяльнісного підходу професійна управлінська компетентність представляється репрезентація стану особистісної сфери публічного управлінця у вигляді інтегративної якості, у межах якої у знятому вигляді містяться когнітивно-ціннісні складові і яка опосередковує управлінську діяльність, будучи особистісним потенціалом забезпечення її ефективності. Синтез діяльнісного та особистісно-діяльнісного підходів виводить на розуміння результату освітнього процесу у вигляді професійної підготовленості, що проявляється у вигляді інтегрованої здатності публічного управлінця до виконання професійних завдань та обов'язків у кожній конкретній ситуації, що атрибутивно визначає його професійну відповідність.

Узагальнюючи всі означені підходи у межах діяльнісної парадигми професіоналізму публічного управлінця, виокремимо основні складові, на які має орієнтуватися освітній процес у вищому навчальному закладі. По-перше, це власне самі публічно-управлінські компетенції у вигляді знань, навичок, умінь, які впливають із змістовного наповнення сфери діяльності та повноважень майбутнього управлінця. Це, зокрема, означає необхідність орієнтації освітнього процесу на найбільш типові форми реалізації посадових обов'язків, які існують у сфері публічного управління. По-друге, це набуття практичного досвіду публічно-управлінської діяльності що передбачає пов'язування

освітнього процесу з максимально широкою практикою в органах державної влади та місцевого самоврядування. По-третє, це розвиток необхідних інтелектуальних здібностей, індивідуально-психологічних якостей, особистісної аксіосфери, які визначають індивідуальний потенціал успішної професійної діяльності.

На основі сказаного вище ми можемо вважати, що саме професійна компетентність має вважатися основною метою підготовки публічних управлінців у закладах вищої освіти, оскільки вона відображає готовність випускника забезпечувати результативність виконання професійних обов'язків. Що ж стосується професіоналізму, то він представляє собою синтез професійної компетентності та індивідуального практичного досвіду публічного управлінця, забезпечуючи ефективність його професійної діяльності у контексті конкретних умов та завдань, пов'язаних з виконанням посадових обов'язків.

Таким чином, можна розуміти цілі вищої освіти публічних управлінців як забезпечення їх «технічної» підготовки до подальшої трудової діяльності. У межах освітнього процесу формується професійна компетентність у вигляді управлінських компетенцій, а також здатності до практичної управлінської діяльності в публічній сфері, що формуються як на основі її розуміння як сфери діяльності, так і наявності відповідних особистісних когнітивно-ціннісних характеристик. Рівень спеціалізації щодо конкретних показників професійної компетентності є дискусійним питанням і має вирішуватися у межах конкретних освітніх програм того чи іншого вишу. Однак при цьому вітчизняні дослідники виділяють і узагальнюючі професійні компетенції, які мають отримати майбутні фахівці з публічного управління [12].

До них насамперед слід віднести соціально-комунікативну компетенцію, тобто здатність до ефективного спілкування, командної роботи, публічної артикуляції власної позиції, попередження та вирішення конфліктів тощо. Важливе значення має когнітивно-перцептивна компетенція, яка полягає у здатності адекватного сприйняття інформації та комунікативних суб'єктів, вміння її аналізувати у контексті конкретної ситуації чи проблеми,

надавати системного характеру прийнятим на її основі рішенням та діям. Для практики публічного управління особливу значущість має ситуативно-діяльнісна компетенція, яка полягає в організації власних управлінських дій щодо вирішення конкретних проблемних ситуацій з врахуванням загальних цілей, стратегії організації, ситуаційного контексту [13, с.15-16].

Окремо слід виділити предметно-функціональну компетенцію, яка має визначати освітню підготовку фахівців публічного управління у відповідності з майбутньою сферою діяльності. Очевидно, що для різних сфер діяльності у системі органів державної влади та місцевого самоврядування мають бути здійсненні різні акценти у процесі оволодіння знаннями з економіки та державних фінансів, технологій управління людськими ресурсами, державного менеджменту, соціального і політичного партнерства, права, стратегічно-прогностичної діяльності, системного моделювання, розробки альтернативних рішень і обґрунтування вибору найефективніших тощо. Відбір напрямів та інструментарію функціональної спеціалізації є одним з найважливіших аспектів забезпечення успішності підготовки публічних управлінців за програмами вищої освіти.

Висновки. Таким чином, професіоналізм публічного управлінця є багатоаспектним явищем і пов'язаний з безперервним навчанням, практикою професійної діяльності та особистісним самовдосконаленням. Найбільшу роль у забезпечення успішної професіоналізації публічного управлінця відіграє базове професійне навчання з отриманням відповідної кваліфікації, хоча й усі інші аспекти формування професіоналізму пов'язані з освітою та самоосвітою. Вищі навчальні заклади формують цілісний освітній простір, у якому відбувається становлення та розвиток публічного управлінця як професіонала і де відбуваються основні складові процесу професіоналізації – підготовка, перепідготовка, спеціалізація та підвищення кваліфікації публічних управлінців. Професіоналізація публічних управлінців сьогодні здійснюється в межах компетентнісного підходу. Публічно-управлінська компетентність охоплює практично всі здатності, які потрібні

as basic vocational training with the appropriate qualifications. It is proved that other aspects of professionalism formation have certain educational dimensions. Higher education institutions form a holistic educational space in which the formation and development of a public manager as a professional takes place. It is in this space that the main components of the professionalization process take place - training, retraining, specialization and advanced training of public managers. Professionalization of public managers today is not based on the traditional qualification approach, but within a more adequate to the public reorientation of public administration competency approach. Public management competence is a very capacious and versatile concept, as it covers almost all the skills that a professional manager needs to function successfully in the public sphere. The specificity of the competence approach to the professionalization of public administration is its implementation within the state personnel policy. With regard to the activities of higher education institutions, the competence of the future specialist in the field of public administration means, first of all, the ability to adequately apply the knowledge, skills and abilities acquired in the learning process to effectively perform their own professional functions. It is professional competence that should be considered the main purpose of training public managers in higher education institutions, as it reflects the readiness of the graduate to ensure the effectiveness of professional duties. As for professionalism, it is a synthesis of professional competence and individual practical experience of a public manager, ensuring the effectiveness of his professional activities in the context of specific conditions and tasks related to the performance of official duties. Within the educational process, professional competence is formed in the form of managerial competencies, as well as the ability to practice management in the public sphere, which are formed both on the basis of its understanding of the field of activity and the availability of appropriate personal cognitive and value characteristics.

Key words: *public administration; educational branch; higher education system; professionalism; professional competence; competence.*

Received: 16.04.21

References

1. Krutii, O.M. (2011) Innovatsiini tekhnolohii pidhotovky ta pidvyshchennia kvalifikatsii sluzhbovtsiv publichnoho upravlinnia [Innovative technologies for training and retraining of public administration employees]. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia – Theory and practice of public administration*, 3, (pp. 387-394) [in Ukrainian].
2. Kahanovska, T.Ye. (2013) Neperervna profesiina osvita kadriv yak odyin z etapiv prokhodzhennia derzhavnoi sluzhby v Ukraini [Continuing professional education as one of the stages of civil service in Ukraine]. *Yevropeiski perspektyvy – European perspectives*, 10, (pp. 48-59) [in Ukrainian].
3. Kovbasiuk, Yu.V. (Eds.). (2011). *Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia [Encyclopedia of Public Administration]*. (Vols. 1-8). Kyiv: NADU. [in Ukrainian].
4. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy Pro zatverdzhennia Polozhennia pro systemu profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtsiv, holiv mistsevykh derzhavnykh administratsii, yikh pershykh zastupnykiv ta zastupnykiv, posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia ta deputativ mistsevykh rad vid 06 liutoho 2019 roku № 106 [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine On approval of the Regulations on the system of professional training of civil servants, heads of local state administrations, their first deputies and deputies, local government officials and deputies of local councils of February 6, 2019 № 106]. (2019). *Uriadovyi kurier – Government Courier* [in Ukrainian].
5. Sychenko, V.V., Martynenko, O.M., & Rybkina, S.O. (2018). Derzhavna polityka Ukrainy u haluzi neperervnoi osvity [State policy of Ukraine in the field of continuing education.]. *Publichne upravlinnia ta mytne administruvannia – Public administration and customs administration*, 1, (pp. 134-140) [in Ukrainian].
6. Sydorova, K.H. (2012). Osoblyvosti spivvidnoshennia katehorii «profesionalizm», «profesionalizatsiia» ta «kompetentnist» u konteksti realizatsii protsesu profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtsiv v Ukraini [Features of the ratio of the categories «professionalism», «professionalization» and «competence» in the context of the implementation of the process of professional training of civil servants in Ukraine]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and state*, 12, (pp. 128-130) [in Ukrainian].

7. Perov, A. (2019). Pravovi zasady profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtziv Ukrainy [Legal bases of professional training of civil servants of Ukraine]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika». Seriya : Yurydychni nauky – Bulletin of the National University «Lviv Polytechnic». Series: Legal Sciences*, 22, (pp. 163-168) [in Ukrainian].

8. Nakaz NAPN Pro zatverdzhennia Metodychnykh rekomendatsii shchodo skladannia, perehliadu ta kontroliu za vykonanniam indyvidualnoi prohramy pidvyshchennia rivnia profesiinoi kompetentnosti derzhavnykh sluzhbovtziv (indyvidualna prohrama pidvyshchennia kvalifikatsii) of 26.10.2020 № 201-20. [NAPS Order On approval of Methodical recommendations on compiling, reviewing and monitoring the implementation of an individual program to increase the level of professional competence of civil servants (individual program of professional development) of 26.10.2020 № 201-20]. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0201859-20#n6> [in Ukrainian].

9. Husak, I. (2012). Suchasnyi stan profesionalizatsii derzhavnykh sluzhbovtziv v Ukraini [The current state of professionalization of civil servants in Ukraine]. *Efektivnist derzhavnoho upravlinnia – Efficiency of public administration*, 3, (pp. 367-373) [in Ukrainian].

10. Hoffmann, T. (1999). The meanings of competency. *Journal of European Industrial*, (Vols. 23), 6, (pp. 275-285) [in English].

11. Profesionalizm u publichnomu upravlinni: modeliuvannia ta otsiniuvannia [Professionalism in public administration: modeling and evaluation]. (2008). *Zvit pro NDR (zakliuchnyi) NADU pry Prezydentovi Ukrainy (DR № 0209U005459) – Report on R&D (final) of NAPA under the President of Ukraine (DR № 0209U005459)* Kyiv: NADU. [in Ukrainian].

12. Obolenskyi, O.Iu. (2008). Piznaty v usikh tonkoshchakh obiekt upravlinnia [Know in all the intricacies of the object of control.]. *Holos Ukrainy – Voice of Ukraine*, 151 [in Ukrainian].

13. Romanenko, M.I., Bratanich, B.V., & Kutsyi, A.M. (2019). Mizhdystyplinarne rozuminnia predmetnosti sotsialnoho intelektu [Interdisciplinary understanding of the subjectivity of social intelligence]. *Hileia: naukovyi visnyk – Gilea: scientific bulletin*, 2 (141), (pp. 14-17) [in Ukrainian].

Відомості про авторів / Information about the Authors

Рибкіна Світлана Олексіївна: Комунальний заклад вищої освіти «Дніпровська академія неперервної освіти», вул. Антоновича, 70, м. Дніпро, 49006, Україна

Svitlana Rybkina: Communal Institution of Higher Education “Dnipro Academy of Continuing Education”, st. Antonovich, 70, Dnipro, 49006, Ukraine

ORCID. ORG./ 0000-0002-1063-6462

E-mail: netdanet2@gmail.com