

союзницького лідерства. 2023 URL: <https://goal-int.org/aktualni-yevropejski-modeli-detsentralizatsiyi-vladi-ta-perspektivi-yih-vprovadzhennya-v-ukrayini/>.

УДК: 331.363: 35.088.6+ 351

Храпіцька Олександра

Здобувачка вищої освіти інституту економіки та менеджменту

Національного університету «Одеська політехніка»

Науковий керівник: **Шепель Марина** Кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри публічного управління та адміністрування інституту
економіки та менеджменту

Національного університету «Одеська політехніка»

Ключові слова: модернізація, професійна підготовка, імідж, етика, державний службовець.

Суспільні зміни актуалізують оновлення системи професійної підготовки державних службовців. Її реформування є важливим для ефективного управління, етичної стійкості та позитивного іміджу посадовців. В умовах євроінтеграції та цифровізації високий рівень компетентності стає ключем до відновлення довіри громадян, що зумовлює потребу в пошуку шляхів удосконалення підготовки кадрів.

Мета даного дослідження - визначити вплив професійної підготовки державних службовців на удосконалення їх іміджу та етики в умовах змін.

Реформа професійного навчання визначила механізми надання освітніх послуг, зробивши їх більш адаптованими до сучасних викликів. Вона акцентувала важливість підготовки управлінців для розвитку державного управління та місцевого самоврядування. Перехід до практичного засвоєння знань формує аналітичне мислення, а цифрові технології та міжнародна співпраця підвищують якість освіти. Водночас плановість і системність залишаються основою ефективного розвитку публічних службовців [1].

Стратегічні цілі професійного навчання державних службовців до 2027 року охоплюють: гнучке та ефективне управління системою підготовки; відповідність освітніх послуг сучасним вимогам; розвиток культури самонавчання й мотивації до безперервного розвитку, підтриманого державою та громадами; цифрову трансформацію відповідно до актуальних тенденцій; налагодження багаторівневої та міжсекторальної координації учасників освітнього процесу [1].

Аналіз потреб у підвищенні кваліфікації 432 027 державних службовців за загальними програмами показав такий розподіл: 21,9% (94 547 осіб) — працівники апаратів державних органів, 62,2% (268 783 особи) — службовці територіальних органів, 15,9% (68 697 осіб) — представники місцевих державних адміністрацій [2].

Вивчення потреб у професійному навчанні державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування показав зростання обсягів підвищення кваліфікації у 2024–2026 рр. Прогноз на 2024 рік зріс на 126%, а на 2025 — на 122%. Близько 80% запитів стосуються обов'язкових сертифікатних програм. Основну частину слухачів короткострокових курсів становлять державні службовці (317 тис.), тоді як представників місцевого самоврядування — понад 21 тисяча осіб. Серед пріоритетів навчання — комунікація (12,3%), державна мова (11,5%), цифрова грамотність (10,7%), управління змінами (9%) і кібербезпека (8,2%) [2].

У межах аналізу навчальних можливостей Порталу управління знаннями НАДС відокремлено основні види навчання, напрями та компетентності, що формуються у державних службовців. Види навчання охоплюють чотири основні формати: короткострокові програми, сертифікатні курси, освітньо-наукові та професійні програми, а також формати самоосвіти. Напрями навчання представлені широким спектром тематик, серед яких: політика, управління та стратегія; антикорупційна та етична діяльність; фінанси та облік; цифровий розвиток і безпека даних; соціальна та гендерна політика; комунікація і вирішення конфліктів; управління людськими ресурсами;

цифрова грамотність; професійний розвиток. Сформовані компетентності згруповано за трьома ключовими категоріями: управлінські компетенції, міжособистісна взаємодія, результативність і відповідальність [3].

Як бачимо, немає окремого курсу, присвяченого розвитку іміджу та етиці державних службовців. Однак ці навички можна розвивати, опановуючи інші ключові компетентності, такі як професійні знання, комунікація, ухвалення рішень, командна робота, лідерство та відповідальність.

Результати та висновки. Ефективна система професійної підготовки є критично важливою для сучасного державного управління. Попри відсутність спеціалізованих курсів з етики та іміджу, їх формування відбувається опосередковано через розвиток інших важливих компетентностей. Подальші зусилля мають бути спрямовані на інтеграцію цих аспектів у навчальні програми для системнішого та цілеспрямованого вдосконалення етичних норм і професійної репутації державних службовців.

Список використаних джерел:

1. Розвиток системи професійного навчання державних службовців голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2021 – 2023 р. Проєкт. Київ: НАДС, 2024. 293 с. URL: https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/PROFF%20NAVCHANJA/_13.09.2024.pdf.
2. Звіт про результати визначення загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування на 2024-2026 роки. Київ: НАДС, 2024. 32 с. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/професійне%20навчання/ЗВІТ%2024-2026.pdf>.
3. Професійне навчання. Портал управління знаннями. НАДС. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/courses>.

УДК 124.5:[004::37+004.5]:004::316.32

Чернищук Наталія

доцент кафедри публічно-правових дисциплін

Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла

Коцюбинського

МОЛОДЬ, ОСВІТА І ЦИФРОВА КУЛЬТУРА: ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ПАРАДИГМИ ЛІДЕРСТВА

Ключові слова: молодь, освіта, цифрова культура, лідерство, інновації, цифрова грамотність, компетентності XXI століття.

У XXI столітті суспільство переживає глобальні трансформації, пов'язані з розвитком цифрових технологій, зростанням ролі інформації та знань, активною інтеграцією у світовий простір. Традиційні моделі лідерства, засновані на ієрархії та авторитарному управлінні, поступово втрачають ефективність. На їх місце приходять нові підходи, що ґрунтуються на партнерстві, відкритості та інноваціях.

Молодь як найбільш динамічна соціальна група виступає рушійною силою цих змін. Вона швидко адаптується до викликів цифрового світу, активно використовує інформаційні технології у навчанні, роботі та громадській діяльності. Саме тому питання формування нової парадигми лідерства, що поєднує потенціал молоді, освіти та цифрової культури, є надзвичайно актуальним.

Метою дослідження є аналіз ролі молоді, освіти та цифрової культури у процесі формування нової парадигми лідерства, визначення її ключових характеристик та перспектив розвитку.

У ході дослідження встановлено, що формування нової парадигми лідерства відбувається під впливом трьох взаємопов'язаних факторів: