

.....

РЕГІОНАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ

.....

УДК 352.088.6(477)

DOI <https://doi.org/10.32782/pdu.2023.4.37>

І. Ю. Чайка

доктор філософських наук, доцент,
професор кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи
Запорізького національного університету

Є. Г. Цокур

доктор політичних наук, доцент,
завідувач кафедри політології
Запорізького національного університету

В. О. Троцький

магістрант ОПП «Публічне управління та адміністрування»
Запорізького національного університету

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДГОТОВКИ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ВРЯДУВАННЯ

Стаття присвячена аналізу перспектив трансформації підготовки молодих спеціалістів органів місцевого самоврядування у відповідності до стандартів європейського врядування. Створення ефективної системи місцевого самоврядування є важливою запорукою становлення зразкового демократичного суспільства. Як ніколи важливо, правильно підготувати кадровий резерв органів місцевого самоврядування та вже діючих посадових осіб відповідно до викликів сьогодення та стандартів європейського врядування. До того ж потрібно враховувати те, що в майбутньому постане завдання відбудови деокупованих територій, із залученням фахівців в тому числі і сфери публічного управління, що передбачає наявність стратегії швидкого, ефективного та якісного відновлення. Важливим аспектом дослідження має бути звернення до проблеми підготовки саме молодих спеціалістів, що найбільше здатні до адаптації і сприйняття нового. Виконання такого завдання вимагає переходу до реалізації меритократичного підходу у підготовці посадових осіб місцевого самоврядування. Забезпечення кращими кадрами органів місцевого самоврядування може реалізовуватися через систему безперервного професійного розвитку, що відповідала б стратегії соціально-економічного розвитку регіону. Не менш значущою є постійна увага до соціально-психологічного клімату в органах місцевого самоврядування, розвитку організаційної культури, сприйняття фахівцями організаційної системи цінностей, дотримання етики державної служби, наявність високих моральних норм. Має здійснюватися і підготовка керівного резерву, шляхом навчання майбутніх керівників, розвитку їхнього лідерського потенціалу і мотивації. Все це, безумовно, вимагатиме постійного оновлення професійних компетентностей (найважливішими серед яких є досконале знання нормативно-правової бази; вільне володіння державною мовою (питання мови завжди було нагальним в Україні: щоб виконувати

функції публічного службовця потрібно вільно володіти державною мовою, підтверджуючи це відповідним сертифікатом; максимально розвинені цифрові компетентності), знань, умінь і навичок шляхом безперервного професійного навчання.

Ключові слова: державний службовець, посадова особа місцевого самоврядування, професійна компетентність, деокупована територія, меритократія.

Постановка проблеми. Нинішній етап розвитку українського суспільства передбачає процес трансформації, відповідно до викликів сьогодення. Зміни відбуваються в усіх сферах суспільно-політичного життя відповідно до курсу на Європейський Союз, що обраний нашим суспільством та визначений Конституцією України. Нинішня інтеграція України в Європейський Союз є визначною подією, яка повинна вивести Україну на світову арену як впливового гравця. Але для цього потрібно виконати систему вимог, однією з яких буде підготовка органів місцевого самоврядування до стандартів Європейського Союзу. Це можливість створити якісно новий склад публічних службовців, відповідно до нових стандартів. Відповідно, зараз є низка проблем, які відштовхують Європейський Союз від прийняття позитивного рішення, щодо членства України. До таких проблем можна віднести нерозвиненість та відсутність ефективних механізмів реалізації діяльності органів місцевого самоврядування, корупція, відсутність ефективної прозорості та підзвітності дій влади суспільству, і багато інших. Звісно ж, на всі ці процеси впливає і російська збройна агресія, нестабільність та хаос в управлінні органами місцевої влади, які кожен день стикаються з викликами: наслідками обстрілів, пошкодженнями інфраструктури, гуманітарними проблемами, тощо.

Як ніколи важливо, правильно підготувати кадровий резерв органів місцевого самоврядування та вже діючих посадових осіб відповідно до викликів сьогодення та стандартів європейського врядування. До того ж потрібно враховувати те, що в майбутньому постане завдання відбудови деокупованих територій, із залученням фахівців в тому числі і сфери публічного управління, що передбачає наявність стратегії швидкого, ефективного та якісного відновлення.

Процес адаптації державної служби в Україні до європейських стандартів роз-

почався майже 20 років тому, коли було підписано Указ Президента України від 05.03.2004 № 278/2004 «Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу». Тривалий час функціонує Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського союзу, діяльність якого спрямовано на поглиблення співробітництва між Україною та ЄС у сфері державної служби та державного управління, удосконалення механізму координації інституціонального забезпечення їх адаптації до стандартів ЄС, зокрема шляхом організації роботи з ефективного використання в Україні інструментів інституціональної розбудови ЄС, підвищення професійного рівня державних службовців та поліпшення роботи з інформування суспільства з питань європейської інтеграції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблеми адаптації публічної служби в Україні до стандартів Європейського врядування було предметом аналізу у дослідженнях багатьох українських науковців. Зокрема, К. Кікнєва [8] аналізувала професіоналізацію як процес підвищення ефективності державної служби в контексті європейських стандартів, пов'язуючи здатність державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування ефективно надавати населенню управлінські послуги, з відповідністю цих послуг європейським стандартам. В якості європейських стандартів державної служби зазначалося дотримання принципів верховенства права, законності, патріотизму, доброчесності, професіоналізму, політичної нейтральності, лояльності, публічності, прозорості, стабільності, відповідальності, ефективності, результативності та рівного доступу до державної служби. Також проблематика стандартів державної служби України стали предметом дослідження в роботах Д. Боссарта, К. Демке [1], Т. Витко [2], С. Серьогіна [12], Ж. Таланової [13], Т. Гуменюк [5], Н. Чехоевої [14], Н. Ниж-

ник [9; 10]; Н. Гончарук [3], Л. Прудиус [3]. Організаційні проблеми впровадження стандартів Європейського Союзу у системі суб'єктів публічної адміністрації України аналізував О. Губанов [4].

Отже, основна увага дослідників зосереджена на проблематиці стандартизації у відповідності до вимог Європейського Союзу діяльності саме державних службовців. Втім, зважаючи на той факт, що створення ефективної системи місцевого самоврядування є важливою запорукою становлення зразкового демократичного суспільства, необхідним є дослідити і особливості реалізації європейських стандартів саме у діяльності посадових осіб місцевого самоврядування. Важливим аспектом такого дослідження має бути звернення до проблеми підготовки саме молодих спеціалістів, що найбільше здатні до адаптації і сприйняття нового. Саме тому, **метою цієї роботи** є аналіз перспектив трансформації підготовки молодих спеціалістів органів місцевого самоврядування у відповідності до стандартів європейського врядування.

Виклад основного матеріалу. Саме під час війни, під час різних кризових ситуацій органи місцевого самоврядування мають бути осередком порядку та організованості, на якому повинна будуватися наша держава. Але виникає безліч проблем, які є характерними для країн з пострадянським минулим (з якими потрібно боротися), до цих проблем можна віднести корупцію, фаворитизм, непотизм, відсутність добре підготовленого штату публічних службовців, який спроможний ефективно боротися з усіма викликами сьогодення, неорганізованість. З таким списком проблем важко мріяти про вступ до Європейського Союзу. Адже вступ до ЄС ознаменує те, що нинішнім публічним службовцям потрібно буде дотримуватися стандартів та реалізовувати принципи роботи, які відповідають вимогам демократичного врядування. У цьому випадку виникне необхідність у здійсненні масового перенавчання нинішніх публічних службовців, а також більш інтенсивному навчанні молоді в контексті засад, на яких будується європейське суспільство. Виконання такого завдання вимагає переходу до реалізації меритократичного підходу

у підготовці посадових осіб місцевого самоврядування. Забезпечення кращими кадрами органів місцевого самоврядування може реалізовуватися через систему безперервного професійного розвитку, що відповідає б стратегії соціально-економічного розвитку регіону. Не менш значущою є постійна увага до соціально-психологічного клімату в органах місцевого самоврядування, розвитку організаційної культури, сприйняття фахівцями організаційної системи цінностей, дотримання етики державної служби, наявності високих моральних норм. Має здійснюватися і підготовка керівного резерву, шляхом навчання майбутніх керівників, розвитку їхнього лідерського потенціалу і мотивації. Все це, безумовно, вимагатиме постійного оновлення професійних компетентностей, знань, умінь і навичок шляхом безперервного професійного навчання.

Всі ці аспекти певним чином відображені у Концепції адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу. Одним з пріоритетних напрямів Концепції адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу визначено професіоналізацію державної служби і зазначено, що суттєвою умовою для забезпечення високої професійності має стати розширення можливостей для навчання державних службовців, зокрема, на основі застосування дистанційного навчання, проведення регулярних обмінів досвідом між державними службовцями та обговорення актуальних проблем державного управління, застосування новітніх технологій у цій сфері

Дійсно, процеси, які визначають функціонування органів місцевого самоврядування, є мало вивченими, тому ми зіштовхуємося з проблемами, які важко вирішити під час самої діяльності публічних службовців та презентації їхньої діяльності громадськості. Також, зіштовхуємося з недостатньою інформованістю представників громади, щодо діяльності тих чи інших органів місцевого самоврядування.

Крім того потрібно враховувати нинішній кадровий голод в Україні, який впливає на всі сфери життя. Це зумовлено тим, що велика частка кваліфікованих

спеціалістів виїхала за кордон, або захищають Батьківщину на фронті, жертвуючи своїм життям. Сьогодні диктує багато викликів для кадрового забезпечення більшості організацій. Здорові працездатні чоловіки в будь-який момент можуть бути мобілізовані на захист держави. Втім замінити такого спеціаліста нема ким, через вражаючу демографічну кризу на фоні війни. До того ж не потрібно забувати, що Україна, незважаючи на війну, продовжує тримати курс до Європейського Союзу. Ми вже наочно бачимо зміни в кадровому забезпеченні більшості організаційних структур. Війна оголила ті факти некомпетентності, корупції, непотизму, які були приховані під ширмою буденності та спокійного життя. Більшість структур виявилися неефективними, через неправильну організацію управлінської діяльності. Багато викликів сьогодні виникають як наслідок неправильної кадрової політики, яка сприяла допуску до певних щаблів публічної служби некомпетентних фахівців, які певний час займали свої посади і не приносили результату. Постає питання, як такі кадри прийшли на ці посади? Як їх могли поставити на цю посаду, якщо ця людина не відповідає елементарним вимогам щодо знання української мови, рівня та напрямку освіти, професійних якостей. Звісно ж ця проблема виникла через те, що довгий час нашому суспільству був притаманний непотизм, який є пострадянським феноменом управління органами місцевого самоврядування. Віднедавна почалися кардинальні зміни в кадровому забезпеченні. З'явилися певні вимоги, які були б бажаними і раніше. Наприклад: від 16 січня 2021 року набули чинності окремі норми закону «Про забезпечення функціонування української мови як державної». Нововведення торкнулися кожного українця, який користується будь-якими послугами чи купує будь-які товари. Адже від названої дати усі надавачі послуг були зобов'язані обслуговувати та надавати інформацію в Україні українською мовою [7]. Відповідно кожен службовець органів місцевого самоврядування повинен мати сертифікат з володіння державною мовою, щоб здійснювати свої функції. Доволі пізно цей закон почав діяти, щоб

мати великий вплив на суспільство, але, звісно ж, це великий крок до покращення діяльності органів місцевого самоврядування.

Не потрібно забувати і про нині окуповані території, які в майбутньому звільняться. Тоді виникне питання, що робити з державними службовцями та посадовими особами органів місцевого самоврядування, які почали та продовжують працювати на окупованій території під керівництвом російської окупаційної влади. Олексій Данилов, Секретар РНБО України, висловився стосовно державних службовців, суддів, прокурорів, працівників правоохоронних органів та інших категорій осіб, які станом на 2014 рік працювали у штаті органів влади України (МВС, СБУ, МОУ тощо), а після лютого 2014 року почали працювати в російських окупаційних структурах, що українські суди визначають, чи підлягають вони кримінальній відповідальності [11]. До того ж вони отримують так звані «вовчий квиток», який не дозволить їм займати посади державної служби, назавжди. Потрібно враховувати, що дані та інформація, яка проходить через державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування є доволі конфіденційною, може містити державну таємницю, та витік цієї інформації може нашкодити, як певному громадянину, так і державі загалом. Тому неприпустимо дозволяти людям, які є зрадниками, продовжувати працювати на посадах такої значимості. Зважаючи на цей факт, постає питання, хто буде замість них працювати? Кадровий потенціал органів державної влади та місцевого самоврядування і у кількісному, і у якісному вимірі в Україні є недостатнім. Потрібно формувати резерв публічних службовців з молоді. Його потрібно формувати вже зараз, щоб в майбутньому не було колапсу управління. Потрібно заохочувати молодь здобувати профільну освіту та стажуватися в органах місцевого самоврядування та державного управління, системно досліджувати проблемні питання публічної служби, ставити це завдання першочерговим, тому що воно є важливим не тільки для відновлення деокупованих територій та нормального життя українців,

але і майбутнього членства в Європейському Союзі.

Цінні думки висловила представниця президента в АР Крим, Таміла Ташева, яка стверджує, що після деокупації Криму Україні знадобиться 50 тис. держслужбовців і силовиків. До того ж штат не набиратимуть з місцевих мешканців, які майже дев'ять років жили в окупації [6]. Це означає, що державних службовців будуть залучати з інших областей. В свою чергу, не кожна людина спроможна переїхати в інше місце. До того ж потрібно буде створити умови для проживання та роботи для таких людей. Де брати ці 50 тисяч людей, які будуть працювати в державній службі, які є професіоналами своєї справи, або швидко адаптуються до нових реалій життя та роботи? Це все дуже важливі питання, які потребують вирішення. Інформація, надана експертом, дає нам можливість зрозуміти весь масштаб кадрової нестачі державних службовців та службовців місцевого самоврядування. Звісно ж, ці цифри можуть бути більшими за зазначені.

Важливою тенденцією сьогодення, яка має вплив на перспективи післявоєнного відновлення та вступу до Європейського Союзу, є те, що зараз в Україні йде реструктуризація деяких державних органів та органів місцевого самоврядування. Як стверджує Прем'єр-міністр України Денис Шмигаль, загальну кількість українських держслужбовців скоротять на 30% [15]. Можливо, ці 30% потім займатимуть посади в органах державного управління та місцевого самоврядування в деокупованих районах. Постає принципове питання збереження кадрового потенціалу, оскільки державна служба забезпечує функціонування самої держави.

Державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування зараз потрібно володіти цілою низкою навичок та знань, які дозволять їм ефективно виконувати свої обов'язки. До цих навичок та знань можна віднести:

- досконале знання нормативно-правової бази за профілем діяльності;
- мовна компетентність. Питання мови завжди було нагальним в Україні: щоб виконувати функції публічного службовця

потрібно вільно володіти державною мовою, підтверджуючи це відповідним сертифікатом;

– цифрові компетентності. Необхідними є навички користувача програмного забезпеченням Microsoft, засобів електронної комунікації, певних професійних програм, які є необхідними для діяльності органів місцевого самоврядування. Зараз 80% роботи державного службовця та посадової особи органів місцевого самоврядування передбачає використання комп'ютера. Звісно, новітні технології, нові бази даних, комп'ютерна техніка робить життя державних службовців та службовців місцевого самоврядування простішим, а послуги якіснішими, але потрібно вміти їх використовувати. Світ не стоїть на місці, він весь час розвивається, йде цифровізація суспільства, цифровізація буденного життя. Кожен день створюються нові програми, в тому числі і ті, що можуть використовуватися у роботі спеціалістів публічного управління. Щоб в них розбиратися, або вміти працювати, потрібен час та підготовка. Для цього персонал має постійно проходити курси підвищення кваліфікації, додатково вивчати використання новітніх технологій на робочому місці.

Висновки і пропозиції. Отже, на сучасному етапі Україна має подолати два життєвоважливі виклики: перемогти у війні та створити нове українського суспільства, яке буде гідною частиною Європейського Союзу. Творення цього суспільства має розпочатися із вдосконалення управлінської ланки: державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Найбільш важливим завданням на цьому шляху є трансформація підготовки молодих спеціалістів органів місцевого самоврядування, що найбільше здатні до адаптації і сприйняття нового, у відповідності до стандартів європейського врядування. Виконання такого завдання вимагає переходу до реалізації меритократичного підходу у підготовці посадових осіб місцевого самоврядування. Забезпечення кращими кадрами органів місцевого самоврядування може реалізовуватися через систему безперервного професійного розвитку, що відповідає б стратегії соціально-економічного розвитку регіону.

Не менш значущою є постійна увага до соціально-психологічного клімату в органах місцевого самоврядування, розвитку організаційної культури, сприйняття фахівцями організаційної системи цінностей, дотримання етики державної служби, наявність високих моральних норм. Має здійснюватися і підготовка керівного резерву, шляхом навчання майбутніх керівників, розвитку їхнього лідерського потенціалу і мотивації. Все це, безумовно, вимагатиме постійного оновлення професійних компетентностей (найважливішими серед яких є досконале знання нормативно-правової бази; вільне володіння державною мовою; максимально розвинені цифрові компетентності), знань, умінь і навичок шляхом безперервного професійного навчання.

Список використаної літератури:

1. Боссарт Д., Демке К. Державна служба у країнах-кандидатах до вступу до ЄС: нові тенденції та вплив інтеграційного процесу (пер. з англ.). Київ : Міленіум, 2004. 128 с.
2. Витко Т. Ю. Удосконалення добору кадрів на державну службу в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.03 «Державна служба». Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Дніпропетровськ, 2011. 20 с.
3. Гончарук Н. Т., Прудіус Л. В. Модернізація державної служби України на сучасному етапі розвитку. *Право та державне управління: збірник наукових праць: [у 2-х т.]*. Запоріжжя : КПУ, 2017. Т. 2. № 4. С. 191–198.
4. Губанов О. Роль та місце Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу у системі суб'єктів публічної адміністрації України. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 4. С. 122–129.
5. Гуменюк Т. І. Європейські стандарти та організація системи органів виконавчої влади. *Матеріали III Всеукраїнського науково-практичного семінару «Правова політика України: історія та сучасність»*. 7 жовтня 2022 року. Житомир : ДУ Житомирська політехніка, 2022. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/11/16-1.pdf>. (дата звернення 29.11.2023).
6. 12 кроків для деокупації Криму від Олексія Данілова. URL: <https://vikna.tv/dlia-tebe/vijna-v-ukrayini/12-kroktiv-dlya-deokupacziyi-krymu-vid-oleksiya-danilova-usi-punkty/> (дата звернення 29.11.2023).
7. Закон про мову в 2021 році. Від 16 січня обслуговування українською та іспити для чиновників. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/movny-zakon-sfera-obsluhovuvannia-derzhavnomo-31044007.html> (дата звернення 29.11.2023).
8. Кікнєва К.О. Професіоналізація як процес підвищення ефективності державної служби в контексті європейських стандартів. *Державне будівництво*. 2008. № 2. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DeBu/2008-2/doc/3/09.pdf> (дата звернення 01.12.2023).
9. Нижник Н., Муза О. Інституційна модернізація державної служби України в сучасних умовах. *Право України*. 2016. № 9. С. 9–16.
10. Нижник Н. Р., Гончарук Н. Т. Організаційно-правові засади модернізації публічної служби в Україні. *Теорія та практика державної служби: Матеріали наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ, 8 листопада 2013 р.)*. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2013. С. 7–10.
11. Після деокупації Криму Україні знадобиться 50 тис. держслужбовців і силовиків. URL: <https://chas.news/news/pislya-deokupatsii-krimu-ukraini-znadobitsya-50-tis-derzhsluzhbovtsiv-i-silovikiv> (дата звернення 29.11.2023).
12. Серьогін С. М. Державний службовець у взаємовідносинах між владою і суспільством: монографія. Дніпропетровськ: ДРІДУНАДУ при Президентові України, 2003. 456 с.
13. Таланова Ж. В. Стандартизація фахової підготовки з державного управління в країнах Північної Америки і Європи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.03 «Державна служба». Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ, 2004. 20 с.
14. Чехоєва Н. М. Стандарти державної служби України: сучасний рівень та потреба в запозиченні європейського досвіду. *Юридичний вісник*. 2013. № 4(29). С. 74–78.
15. Якщо змінюється структура держоргану, посада може бути скорочена – голова Нацагентства з питань держслужби

про зміни щодо кількості держслужбов-
ців. URL: <http://www.nrcu.gov.ua/news>.

html?newsID=99691 (дата звернення
29.11.2023).

Chaika I., Tsokur Ye., Trotskyi V. Transformation of local government's young specialists training in accordance to European governance standard

The article is devoted to the analysis of the prospects for the transformation of young specialist training in local self-government bodies in accordance with the European governance standards. The creation of an effective local self-government system is an important framework for the the formation of an exemplary democratic society. It is more important than ever to properly train the personnel reserve of local self-government bodies and existing officials in accordance with today's challenges and European governance standards. In addition, it is necessary to take into account the fact that in the future the task of rebuilding the de-occupied territories will arise, with the involvement of specialists, including the sphere of public administration, which requires the presence of a strategy for quick, effective and high-quality restoration. An important aspect of the research should be addressing the training young specialists who are most capable of adapting and perceiving new information. Completing such a task requires a transition to the meritocratic approach in the training of local self-government officials. Provision of the best personnel for local self-government bodies can be implemented through a system of continuous professional development that would correspond with the strategy of socio-economic development of the region. A significant attention is drawn to the social and psychological climate in local self-government bodies, the development of organisational culture, the way specialists perceive organisational value system, compliance with the ethics of public service, and the presence of high moral standards. The training of the managerial reserve should be carried out by coaching future managers, developing their leadership potential and motivation. All this will inevitably require constant updating of professional competences (the most important of which are perfect knowledge of the regulatory and legal framework; fluency in the state language (the issue of language has always been urgent in Ukraine: to perform the functions of a public servant, one must be fluent in the state language, confirming this with an appropriate certificate; well-developed digital competences), knowledge, abilities and skills through continuous professional training.

Key words: public servant, official of Local Government, professional competence, de-occupied territory, meritocracy.