

## **ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

**Калініченко О. М.**

*аспірант кафедри управління та адміністрування  
факультету соціально-психологічної освіти та управління  
Дніпровського державного університету внутрішніх справ  
м. Дніпро, Україна*

Початок повномасштабних воєнних дій в Україні та запровадження у зв'язку із цим воєнного стану призвели до суттєвих змін у країні та суспільстві, викликали системні перетворення у державному управлінні, стали наслідком масштабних змін ціннісних настанов в суспільно-політичному житті, сприяли трансформаційним процесам, таким як оновлення та перезавантаження влади, вплинули на функціонування державної служби, свідченням чого є впровадження певних законодавчих змін (умови вступу на державну службу, організації та припинення діяльності тощо) [1, с. 9].

Професійний розвиток державних службовців є важливим елементом забезпечення ефективного функціонування системи державного управління. У контексті інтеграційних процесів, глобалізації та цифровізації суспільства перед державними службовцями постають нові виклики, які вимагають підвищення професійних компетентностей, удосконалення управлінських навичок та здатності адаптуватися до змін.

Правове регулювання державної служби та професійної діяльності державних службовців в Україні здійснюється Конституцією України, Законом України «Про державну службу», міжнародними договорами, постановами Верховної Ради України, указами Президента України, актами Кабінету Міністрів України тощо [2; 3].

Одним із найгостріших викликів, з якими зустрічається державна служба, є потреба у системній модернізації державного управління відповідно до європейських стандартів. Протягом останніх років в Україні здійснено низку важливих змін, спрямованих на модернізацію системи управління, однак рівень компетентності багатьох службовців все ще не відповідає сучасним вимогам. Важливим аспектом залишається розробка дієвих інструментів оцінки професійних компетентностей.

Реалізація цієї реформи ускладнюється нестачею фінансування, яке є критично важливим для організації якісного підвищення кваліфікації службовців.

Однак недостатність бюджетного фінансування суттєво обмежує можливості реалізації довгострокових навчальних програм. Це, у свою чергу, створює передумови для нерівномірного розвитку компетенцій між різними регіонами та рівнями управління, посилюючи системні виклики.

Одночасно, низька мотивація державних службовців стає одним із ключових бар'єрів на шляху до ефективного реформування. Недостатній рівень заробітної плати, відсутність чітких механізмів кар'єрного зростання та корупційні ризики знижують зацікавленість службовців у підвищенні своєї кваліфікації або адаптуванні до цифрових змін. Це ускладнює залучення висококваліфікованих фахівців до державної служби. У таких умовах службовці не тільки втрачають мотивацію до вдосконалення, але й часто виявляють спротив змінам, що ускладнює реалізацію реформ. Відсутність прозорих механізмів кар'єрного зростання посилює недовіру до системи, підриваючи її стабільність.

На цей фон накладається нестабільність політичного середовища, яка значно впливає на професійний розвиток службовців. Часті кадрові зміни та політичний тиск створюють атмосферу невизначеності, де довгострокове планування навчання чи підготовки кадрів стає майже неможливим.

Таким чином, всі виклики взаємопов'язані, оскільки формують замкнене коло проблем, де нестача ресурсів, цифровий розрив, низька мотивація та політична нестабільність взаємно підсилюють один одного. Вирішення цих питань вимагає комплексного підходу, орієнтованого на стратегічні інвестиції в освіту, стабільність системи та цифрову інтеграцію.

Професійний розвиток державних службовців в Україні має великі перспективи, які базуються на інтегрованому підході до навчання, міжнародній співпраці, цифровізації та мотивації працівників. Важливо створити систему безперервного навчання, яка б охоплювала обов'язкові курси підвищення кваліфікації та можливості неформальної освіти. Така система дозволить підвищити рівень професійної підготовки та сприятиме адаптації службовців до швидких змін у суспільстві.

Розвиток лідерських якостей державних службовців також є невіддільним від інших перспектив. Лідери, які готові брати на себе відповідальність за стратегічні зміни, мають сприяти формуванню сприятливого середовища для професійного зростання своїх підлеглих. Це можливо за умови постійної роботи над їхньою підготовкою, що поєднує сучасні методики навчання, цифрові інструменти та міжнародний

досвід. Програми розвитку лідерства мають стати основною частиною навчання державних службовців. Лідери на державній службі повинні вміти не лише ефективно організовувати роботу, але й мотивувати колективи до досягнення стратегічних цілей.

Таким чином, перспективи професійного розвитку державних службовців в Україні формують єдиний взаємопов'язаний комплекс заходів. Освіта, цифровізація, міжнародна співпраця, безперервне навчання та підвищення мотивації сприятимуть створенню сучасної, ефективної державної служби, здатної реагувати на виклики та забезпечувати сталий розвиток країни, що в цілому допомагає нам краще зрозуміти навколишній світ та сприяє його прогресивному розвитку [4].

Отже, професійний розвиток державних службовців в Україні є ключовим фактором для успішного реформування системи державного управління. Незважаючи на численні виклики, перспективи розвитку є досить оптимістичними. Завдяки впровадженню сучасних методів навчання, посиленню міжнародної співпраці, цифровізації процесів підготовки кадрів та створенню мотиваційних механізмів Україна має можливість сформувати висококваліфікований корпус державних службовців, здатних ефективно реагувати на виклики сучасності та забезпечувати сталий розвиток країни.

### Література:

1. Багрім О. Особливості розвитку професійного потенціалу державних службовців у воєнний та поствоєнний період в Україні. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2023. Випуск 2. С. 9–14.

2. Конституція України. Основний Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

3. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 10.05.2023).

4. Коваль Г. В. Волікова М. М. Теоретико-методологічні підходи до вивчення сутності поняття «педагогічна персоналія». *Наукові записки Центральноукраїнського державного педагогічного університету ім. В. К. Винниченка*. Випуск. 214. Серія : Педагогічні науки. Кропивницький : ЦДПУ ім. В. К. Винниченка, 2024. С. 141–146. DOI <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2024-1-214>  
<https://pednauk.cusu.edu.ua/index.php/pednauk/issue/view/36>