

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Центральноукраїнський національний технічний університет

Економічний факультет
Кафедра історії, археології, інформаційної та архівної справи

«Допущено до захисту»
Завідувач кафедри ІАІАС,
доктор історичних наук, професор
_____ Василь ОРЛИК
«_____» _____ 2024 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти

на тему:
«Формування професіоналізму працівників державної служби
України»

Виконав: здобувач вищої освіти
VI курсу, групи ІС-20
ОПП «Інформаційна, бібліотечна
та архівна справа»
спеціальності 029 «Інформаційна
бібліотечна та архівна справа»
_____ ДМІТРІЄВА Софія Романівна
«_____» _____ 2024 р.

Керівник роботи:
кандидат філологічних наук, доцент
_____ Людмила ГЛЄБОВА
«_____» _____ 2024 р.

Рецензент:
к. пед. н., директор Кропивницького фахового коледжу
Приватного вищого навчального закладу «Університет
сучасних знань»
_____ Тетяна ШИШКІНА

ЗМІСТ

ВСТУП	10
РОЗДІЛ I. ІСТОРИОГРАФІЯ, ДЖЕРЕЛЬНА БАЗА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ	
1.1. Історіографія дослідження.....	
1.2. Джерельна база дослідження.....	
1.3. Методи дослідження.....	
РОЗДІЛ II. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ	
2.1. Курси підвищення кваліфікації працівників державної служби.....	
2.2. Характеристика посад та процедура конкурсного відбору.....	
2.3. Атестація, активність та внутрішнє оцінювання роботи.....	
РОЗДІЛ III. ФУНКЦІОНАЛЬНІ МОЖЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ	
3.1. Внутрішні психологічні служби державної установи	
3.2. Психологічні служби у період воєнного стану	
3.3. Подолання кризових психоемоційних станів – запорука ефективної взаємодії влади і суспільства.....	
ВИСНОВКИ	27
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ ТА ДЖЕРЕЛ	
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах сучасного суспільного розвитку, коли перед державою постають нові виклики, роль державних службовців набуває особливої значущості. Сучасні суспільства очікують від державного управління високої ефективності, прозорості, професіоналізму та відповідності найкращим міжнародним стандартам. Успішне виконання цих вимог великою мірою залежить від рівня професіоналізму працівників державної служби.

Професіоналізм державних службовців є ключовим чинником для ефективного функціонування державного апарату та реалізації державних функцій. Професіоналізм передбачає не тільки високий рівень знань, компетенцій і практичних навичок, але й здатність застосовувати їх у повсякденній роботі, приймати виважені рішення, враховуючи інтереси громадян та вимоги сучасного державного управління. Це також включає етичні стандарти, які є невід'ємною частиною професійної діяльності.

Україна, перебуваючи на шляху реформування державного управління, стикається з низкою проблем, які ускладнюють формування професіоналізму серед працівників державної служби. Ці проблеми включають недостатню адаптацію до європейських стандартів, брак сучасних підходів до навчання та розвитку кадрів, недостатньо розвинену систему оцінювання професійної діяльності, а також інституціональні бар'єри, які перешкоджають впровадженню нових методик та технологій.

На сучасному етапі реформи державного управління спрямовані на підвищення професійних стандартів, впровадження електронного урядування, покращення управління людськими ресурсами та забезпечення сталого професійного розвитку державних службовців. Зокрема, акцент робиться на розробці нових підходів до підготовки і підвищення кваліфікації кадрів, використання сучасних інформаційних технологій, створення умов для безперервного навчання та підвищення мотивації до професійного зростання.

Актуальність теми даного дослідження обумовлена необхідністю адаптації української системи державної служби до сучасних викликів і європейських стандартів, що включає розвиток професіоналізму державних службовців як

одного з ключових елементів ефективного державного управління. Формування високопрофесійного кадрового складу сприятиме підвищенню ефективності діяльності державних установ, покращенню якості надання державних послуг та зміцненню довіри громадян до державних органів.

Об'єктом дослідження є процес формування професіоналізму працівників державної служби України, а **предметом** – методи, механізми та стратегії, які використовуються для його вдосконалення в сучасних умовах.

Метою дипломної роботи є дослідження тенденцій та визначення ефективних підходів до формування професіоналізму працівників державної служби України з урахуванням міжнародного досвіду та сучасних викликів.

Для досягнення поставленої мети в роботі передбачено вирішення наступних **завдань**:

1. Проаналізувати теоретичні аспекти професіоналізму в контексті державної служби.
2. Визначити основні чинники, що впливають на формування професіоналізму державних службовців.
3. Оцінити сучасний стан професіоналізму працівників державної служби в Україні, виявити основні проблеми та бар'єри.
4. Дослідити міжнародний досвід формування професіоналізму в державній службі.
5. Розробити рекомендації щодо покращення процесів формування професіоналізму державних службовців в Україні.

При вивченні формування професіоналізму працівників державної служби України використовуються різні методи дослідження, а саме: аналіз документів, аналіз статистичних даних, порівняльний аналіз та інші.

Наукова новизна. Результати цього дослідження можуть бути корисними для розробки нових підходів до управління персоналом в державних установах, а також для вдосконалення існуючих практик підготовки, підвищення кваліфікації та оцінки працівників державної служби, що сприятиме їхньому професійному розвитку та підвищенню ефективності державного управління в Україні.

Практичне значення. Рекомендації щодо вдосконалення підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців можуть бути впроваджені в навчальні плани закладів, що здійснюють підготовку та перепідготовку кадрів для державної служби. Використання результатів дослідження в процесі реформування державного управління сприятиме підвищенню ефективності роботи державних установ, покращенню надання державних послуг і зміцненню довіри громадян до державних органів. Запропоновані рекомендації можуть бути впроваджені у систему професійного розвитку державних службовців, що дозволить підвищити їхню готовність до адаптації в умовах постійних змін і реформ.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Вступ обґрунтовує актуальність теми дослідження, визначає мету, завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження, а також висвітлює наукову новизну і практичне значення отриманих результатів. У першому розділі розглядаються наукова література та нормативно-правова база, що регулює професійну діяльність державних службовців, джерельна база і методи дослідження. У розділі другому проводиться аналіз сучасного стану професіоналізму державних службовців в Україні. У третьому розділі пропонуються рекомендації щодо вдосконалення механізмів формування професіоналізму працівників державної служби на основі аналізу передового міжнародного досвіду. Розробляються пропозиції щодо оптимізації підходів до навчання, підвищення кваліфікації та управління персоналом в державних установах. Висновки узагальнюють основні результати дослідження, формулюють висновки щодо досягнення поставлених завдань і вказують на можливі напрями подальших досліджень. Список використаних джерел включає нормативні акти, наукові праці, монографії, статті, дослідницькі звіти та інші джерела, використані при написанні роботи. Додатки містять додаткові матеріали, що ілюструють отримані результати.

РОЗДІЛ І

ІСТОРИОГРАФІЯ, ДЖЕРЕЛЬНА БАЗА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1. Історіографія дослідження

Історіографія дослідження професіоналізму працівників державної служби України відображає еволюцію поглядів на кваліфікаційні вимоги до державних службовців, підходи до їх підготовки та розвитку, а також аналіз ефективності державної служби у контексті суспільних змін. Висвітлення базових аспектів діяльності державних службовців знаходимо у працях Круп'як Л. Б. [28], Приходько О. [50; 51], Михненко А. М., Гончарук Н. Т., Прокопенко Л. Л. [37], Могильного С. А. [38], Оболенського О. Ю. [40], Петришина О.В. [53]. Ці та інші дослідження фокусуються на створенні правових та інституційних основ державної служби, у них розглядаються питання формування правових основ, організації системи державної служби та принципів управління.

Вивчення професіоналізму державних службовців є невід'ємною частиною досліджень з управління, адміністративного права, політології та соціології. До праць, які сформуvalи сучасне розуміння професіоналізму в державній службі України, належать дослідження: Крутій О. [29], Кушнірової Г. [30], Латишевої В. [28], Липовської Н. [34], Лугового В. [35], Лукіної Т. [36], Пашко Л. [49; 48], Почтовюк А. [66; 67; 68], Протасової Н. [71; 72], Римар Л. [77], Сороко В. [85], Скороход Н. [86], Соколовського С. [87], Супрун А. [88] та інших.

Вивчення міжнародного досвіду з питань професіоналізму в державній службі, має місце у роботах Гусак О. Г. [8], Декалюк О. В. [9], Чуба Н.В. [98], що стали важливим джерелом для адаптації кращих практик в Україні. Дослідження зосереджені на порівняльному аналізі різних моделей державної служби, систем підготовки та підвищення кваліфікації. Науковці досліджують адаптацію міжнародного досвіду до специфіки української державної служби, зокрема в умовах реформування системи управління, інтеграції до європейських стандартів та впровадження нових моделей підготовки кадрів.

Роботи Писаренко В. П. [54], Юринець В.Є., Юринець Р.В. [99], Химиці М.О. [96] акцентують на впливі цифрових технологій на професіоналізм державних

службовців, досліджують впровадження інформаційних технологій у процеси державного управління та підготовки кадрів.

Проведені Супрун А. [88; 89], Турик О. [91] дослідження висвітлюють сучасні тенденції та ключові виклики, пов'язані з залученням молоді до державної служби в Україні. Залучення молодого покоління до державних інституцій є важливим для забезпечення інноваційного розвитку державної служби, посилення кадрового потенціалу та адаптації до сучасних викликів.

Культура мовлення державних службовців, розглянута у дослідженнях Приходько О. [50; 51] та Козієвської О. [21] є важливим аспектом професійної етики та ефективного функціонування державних установ. Вона забезпечує високий рівень комунікації між владою та громадянами, сприяє побудові довірливих взаємин і підвищує загальну ефективність роботи. Якісне мовлення є інструментом реалізації державної політики, передачі інформації, та забезпечення зворотного зв'язку.

Дослідження Балабаєвої З. В. [2] підкреслює важливість розвитку аналітичних здібностей у контексті постійного вдосконалення державного управління і пропонує конкретні стратегії для їх ефективного формування.

Діловодство є важливою складовою організаційної діяльності в органах державного управління та місцевого самоврядування. Це процес управління документами та інформацією, який забезпечує ефективність функціонування державних установ і організацій. Від належного ведення діловодства, переконані Іванова Т. В., Піддубна Л. П. [18], залежить своєчасність і точність прийняття управлінських рішень, збереження інформації, юридична захищеність та дотримання правових норм. У сучасних умовах, коли цифрові технології стрімко розвиваються, діловодство набуває нових форм і методів, що вимагає від державних службовців високої кваліфікації та постійного професійного розвитку.

Дослідження Пірена М. [57] підкреслює важливість інтеграції духовних цінностей у систему державного управління для формування високого рівня управлінської культури та забезпечення ефективного, етичного управління.

Психологічна культура є важливою складовою професійного розвитку державних службовців, оскільки впливає на їхню здатність ефективно виконувати службові обов'язки, спілкуватися з колегами та громадянами, а також вирішувати конфліктні ситуації. Цей аспект професійного розвитку, як зазначають Пашко Л., Приходько О. [48; 49; 50; 51] включає в себе низку факторів, які впливають на особистісне зростання, управлінську ефективність і якість надання державних послуг.

Як стверджують Чабан О.С., Хаустова О.О., Омелянович В.Ю. [97], психічні розлади під час воєнних конфліктів стають критично важливими питаннями для індивідів та суспільства в цілому. Війна викликає значний стрес, що спричиняє різні психічні та емоційні розлади серед цивільних осіб та військовослужбовців. Розуміння механізмів виникнення та способів подолання цих розладів є важливим для розробки ефективних стратегій підтримки та лікування. Забезпечення адекватної психологічної допомоги у воєнний час є надважливим завданням для працівників державної служби, що стане ключем до відновлення здоров'я та добробуту населення, а також до підвищення стійкості суспільства перед викликами війни.

Проте попри наявну значну кількість праць, присвячених актуальним питанням функціонування державної служби, тенденції та ефективні підходи до формування професіоналізму працівників державної служби України з урахуванням міжнародного досвіду та сучасних викликів воєнного часу ще потребують подальшого вивчення. Розгляд особливостей подолання кризових психоемоційних станів як запоруки ефективної взаємодії влади і суспільства у Кіровоградській області наразі є нагально необхідним, що і зумовлює актуальність теми дослідження.

Історіографія дослідження професіоналізму працівників державної служби України охоплює широкий спектр тем: від правових та інституційних основ до сучасних підходів розвитку та оцінки професіоналізму. Вона включає як теоретичні основи, так і практичні аспекти підготовки, підвищення кваліфікації та впровадження інновацій у державну службу. Незважаючи на досягнення, актуальні дослідження підкреслюють необхідність подальших реформ, адаптації

міжнародного досвіду та вирішення існуючих викликів для забезпечення високого рівня професіоналізму державних службовців України.

1.2. Джерельна база дослідження

Дослідження процесу формування професіоналізму працівників державної служби України ґрунтується на різноманітній джерельній базі, яка включає нормативно-правові документи, документацію аналізованої установи, інформацію веб-сайту, а також емпіричні дані. Нижче наведено основні категорії джерел, що забезпечують глибоке і всебічне вивчення цієї теми.

Нормативно-правові акти України

Закони України. Закон України «Про державну службу» (в редакції від 10 грудня 2015 року, № 889-VIII), що визначає основні принципи, організацію та умови проходження державної служби [14].

Постанови Кабінету Міністрів України. Постанова КМУ «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» № 106 від 06.02.2019 р. зі змінами та доповненнями [59], Постанова КМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення посад державних службовців» № 169 від 15.02.2002 зі змінами та доповненнями [60], Постанова КМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» № 246 від 25.03.2016 р. зі змінами та доповненнями [61], Постанова КМУ «Про затвердження положень про прийом, стажування в органах державної влади і органах місцевого самоврядування слухачів Національної академії державного управління при Президентові України, а також переліку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, в яких проводиться стажування слухачів Національної академії» № 255 від 01.04.2013 р. зі змінами та доповненнями [62], Постанова КМУ «Про затвердження Типового положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування» № 1440 від 26.10.2001 р. зі змінами та доповненнями

[63], Постанова КМУ «Про затвердження Типового порядку формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування» № 1386 від 24.10.2001 р. зі змінами та доповненнями [64], Постанова Кабінету Міністрів України № 224 від 19.02.1996 р. «Про центри підвищення кваліфікації державних службовців і керівників державних підприємств, установ й організацій» [65] та інші.

Відповідні документи, що стосуються діяльності Регіонального центру підвищення кваліфікації Кіровоградської області та Кіровоградської обласної військової адміністрації, вагомі у контексті заявленої теми дослідження. а саме:

«Сертифікат на систему управління якістю» (Додаток А).

«Перелік структурних підрозділів Кіровоградської обласної військової адміністрації» (Додаток Б).

«Розпорядження Кіровоградської обласної державної адміністрації та голови Кіровоградської обласної ради «Про затвердження плану-графіку підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, працівників державних підприємств, установ та організацій Кіровоградської області на 2024 рік» (Додаток В).

«Інформація про керівників Психологічних хабів по роботі з особами, що постраждали від повномасштабного військового вторгнення російської федерації в Україну на території Кіровоградської області станом на 24 липня 2023 року» (Додаток Г).

Електронні ресурси та бази даних. Офіційні веб-сайти Регіонального центру підвищення кваліфікації Кіровоградської області [46] та Кіровоградської обласної військової адміністрації [45].

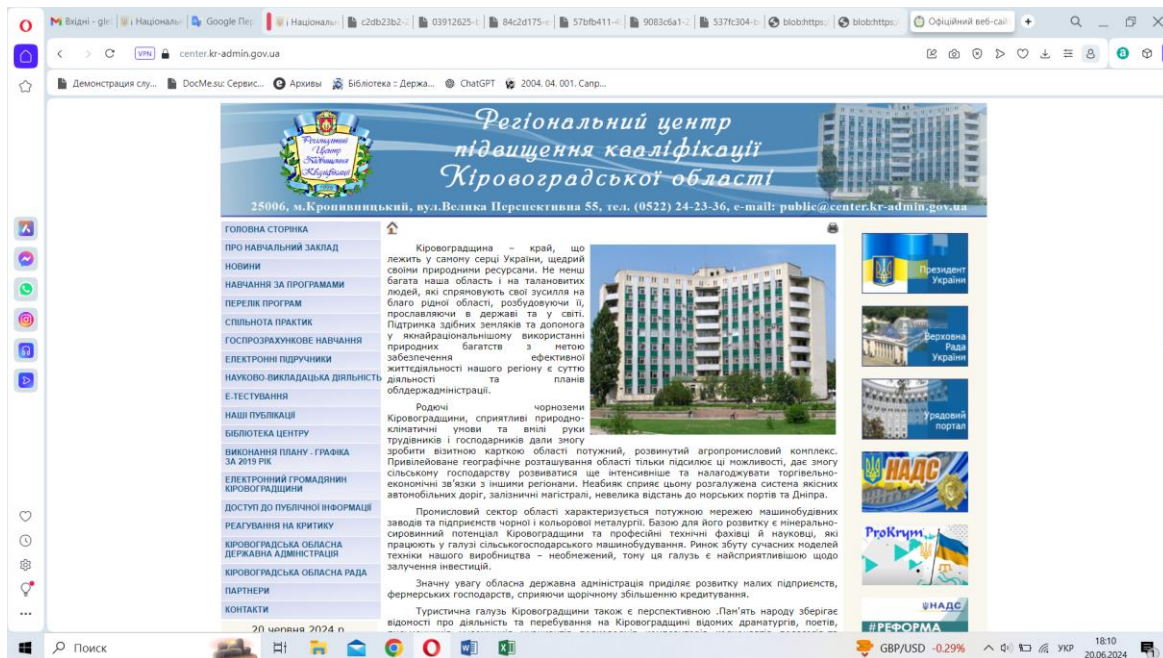


Рис.1. Офіційний веб-сайт Регіонального центру підвищення кваліфікації Кіровоградської області

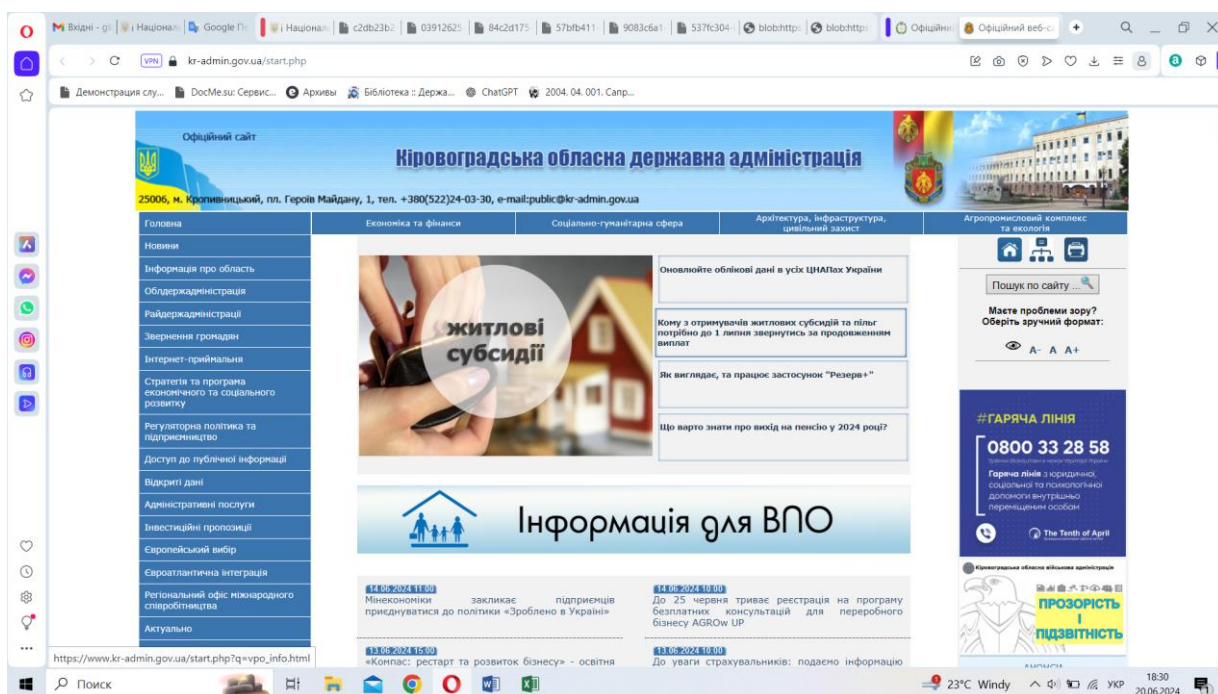


Рис.1. Офіційний веб-сайт Кіровоградської обласної військової адміністрації

Іншими додатковими джерелами вивчення теми є:

Кейси та практики. Опис конкретних кейсів і практик підвищення кваліфікації та управління персоналом, як-от впровадження системи компетенцій у державній службі та аналіз результатів.

Електронні бібліотеки та бази даних. Бібліотека електронних ресурсів сайти Регіонального центру підвищення кваліфікації Кіровоградської області [46].

Джерельна база дослідження формування професіоналізму працівників державної служби України є комплексною і багатогранною, включаючи нормативно-правові акти, документи установи, відомості Інтернет-ресурсів та ін. Ці джерела забезпечують всебічний аналіз процесу формування професіоналізму, враховуючи як теоретичні аспекти, так і практичні підходи, що сприяє глибшому розумінню проблематики та розробці ефективних стратегій розвитку державної служби в Україні.

1.3. Методи дослідження

При вивченні формування професіоналізму працівників державної служби України використовуються різні методи дослідження. Вибір методів залежить від цілей і завдань дослідження, а також від специфіки досліджуваних аспектів професійного розвитку. Нижче наведено основні методи дослідження, які застосовуються в цій галузі.

Аналіз документів включає вивчення законодавчих актів, урядових постанов, інструкцій, методичних рекомендацій, освітніх програм, планів підвищення кваліфікації та інших офіційних документів. Це дозволяє зрозуміти правову і методологічну основу формування професіоналізму на державній службі, а також визначити відповідність існуючих програм вимогам і потребам державних службовців. Мета даного методу - оцінка нормативної бази, програм та стратегій, пов'язаних із підвищенням кваліфікації державних службовців. Так, у даній кваліфікаційній роботі було проведено аналіз нормативних актів, таких як Закони України «Про державну службу», а також програм підвищення кваліфікації та ін. документів, затверджених Національним агентством України з питань державної служби.

Контент-аналіз дозволяє систематично оцінювати текстову інформацію з різних джерел, виділяти основні теми, частоту їх згадувань та змістовні характеристики. Це дозволяє визначити актуальні проблеми і тренди у формуванні професіоналізму, а також оцінити суспільне сприйняття і дискусії

навколо теми. Мета методу – виявлення ключових тенденцій і проблем, представлених у науковій літературі, звітах та медіаматеріалах. Контекст-аналіз застосовано з метою аналізу статей у фахових журналах, наукових публікацій, звітів державних органів та публікацій у ЗМІ щодо теми професіоналізму державних службовців.

Соціологічні опитування проводяться серед державних службовців різних рівнів для отримання даних про їхнє ставлення до програм підвищення кваліфікації, оцінки якості навчання, виявлення найбільш корисних аспектів та проблем. Це дозволяє отримати кількісну і якісну інформацію з першоджерел. Мета соціологічних опитувань – оцінка рівня задоволеності державних службовців існуючими програмами підвищення кваліфікації та виявлення їхніх потреб. Проведення опитувань серед службовців державних органів на різних рівнях здійснюється з використанням анкет або онлайн-формулярів для збору даних про їхній досвід і потреби у навчанні.

Експертне опитування включає залучення фахівців у галузі державного управління, освітніх програм і професійного розвитку для обговорення актуальних проблем, тенденцій і рекомендацій щодо вдосконалення підходів до формування професіоналізму. Це дозволяє отримати глибокі інсайти і прогнози від професіоналів. Метод використовується для оцінки ефективності програм підвищення кваліфікації та отримання експертних рекомендацій. Метод реалізується шляхом проведення інтерв'ю або фокус-груп з експертами в галузі державної служби, освітянами та керівниками програм підвищення кваліфікації.

Аналіз статистичних даних включає оцінку показників, таких як кількість учасників програм, рівень успішності, зміни у професійній діяльності після навчання та інші кількісні метрики. Це дозволяє оцінити ефективність програм на основі об'єктивних даних. Метод використовується з метою оцінки тенденцій і результатів програм підвищення кваліфікації на основі кількісних даних. Таким, наприклад, може бути аналіз звітів про кількість пройдених навчальних курсів, оцінок успішності, кар'єрних досягнень службовців після підвищення кваліфікації.

Порівняльний аналіз дозволяє вивчати підходи до підвищення кваліфікації державних службовців у різних країнах або установах, порівнювати їх з існуючими практиками в Україні, ідентифікувати сильні та слабкі сторони. Це сприяє впровадженню кращих практик і адаптації успішних моделей. Мета – виявлення кращих практик та можливостей для покращення на основі досвіду інших країн або організацій. Метод використовується для порівняння систем підвищення кваліфікації державних службовців у країнах ЄС і в Україні з метою запозичення успішних методик і підходів.

Метод кейс-стаді включає детальний аналіз окремих програм або випадків підвищення кваліфікації для виявлення специфічних аспектів, які впливають на їх ефективність. Це дозволяє дослідити конкретні приклади і зробити висновки про можливості їх адаптації або покращення. Мета – глибоке вивчення окремих випадків або програм підвищення кваліфікації для ідентифікації факторів успіху та проблем. З використанням методу здійснюється аналіз успішних програм підвищення кваліфікації в окремих державних установах для виявлення факторів, що сприяють їхньому успіху.

Використання різноманітних методів дослідження дозволяє всебічно оцінити процес формування професіоналізму працівників державної служби України.

Вивчення професіоналізму державних службовців є невід’ємною частиною досліджень з управління, адміністративного права, політології та соціології. До праць, які сформуливали сучасне розуміння професіоналізму в державній службі України, належать дослідження: Крутій О., Кушнірової Г., Латишевої В., Липовської Н., Лугового В., Лукіної Т., Пашко Л., Почтовюк А., Протасової Н., Римар Л., Сороко В., Скороход Н., Соколовського С., Супрун А. та інших.

Дослідження процесу формування професіоналізму працівників державної служби України ґрунтується на різноманітній джерельній базі, яка включає нормативно-правові документи, документацію аналізованої установи, інформацію веб-сайту.

Комбінування аналізу документів, контент-аналізу, соціологічних і експертних опитувань, статистичного аналізу, порівняльного аналізу та кейс-стаді забезпечує глибоке розуміння проблем та сприяє розробці ефективних стратегій

для підвищення професійного рівня державних службовців. Це, у свою чергу, покращує ефективність державного управління і сприяє реалізації реформ у державній службі.

РОЗДІЛ II

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

2.1. Курси підвищення кваліфікації працівників державної служби

Система підвищення кваліфікації та професійного розвитку державних службовців, реалізована через Національне агентство України з питань державної служби (НАДС) та Національну академію державного управління (НАДУ), сприяє адаптації до нових викликів та вимог державного управління. Програми підвищення кваліфікації включають як традиційні форми навчання, так і новітні методи, такі як діджитал-курси та онлайн-платформи.

Регіональний центр підвищення кваліфікації Кіровоградської області є структурним підрозділом Кіровоградської військової адміністрації (Додаток Б) та «створений розпорядженням голови Кіровоградської облдержадміністрації від 11 жовтня 1996 року № 357-р відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 224 від 19.02.1996 р. «Про центри підвищення кваліфікації державних службовців і керівників державних підприємств, установ й організацій».

Організаційна структура Центру:

- а) керівництво Центру;
- б) навчально-методичний відділ;
- в) навчально-організаційний відділ;
- г) відділ менеджменту та інновацій.

Штатний розпис Центру налічує 16 одиниць: директор, заступник директора, 3 завідувачі відділів, 2 завідувачі кабінетів головний бухгалтер, 6 методистів, практичний психолог, прибиральниця. Серед працівників Центру: 1 доктор наук, 3 кандидати наук, 3 магістри державного управління, 2 магістри управління навчальним закладом, 2 магістри державної служби» [46].

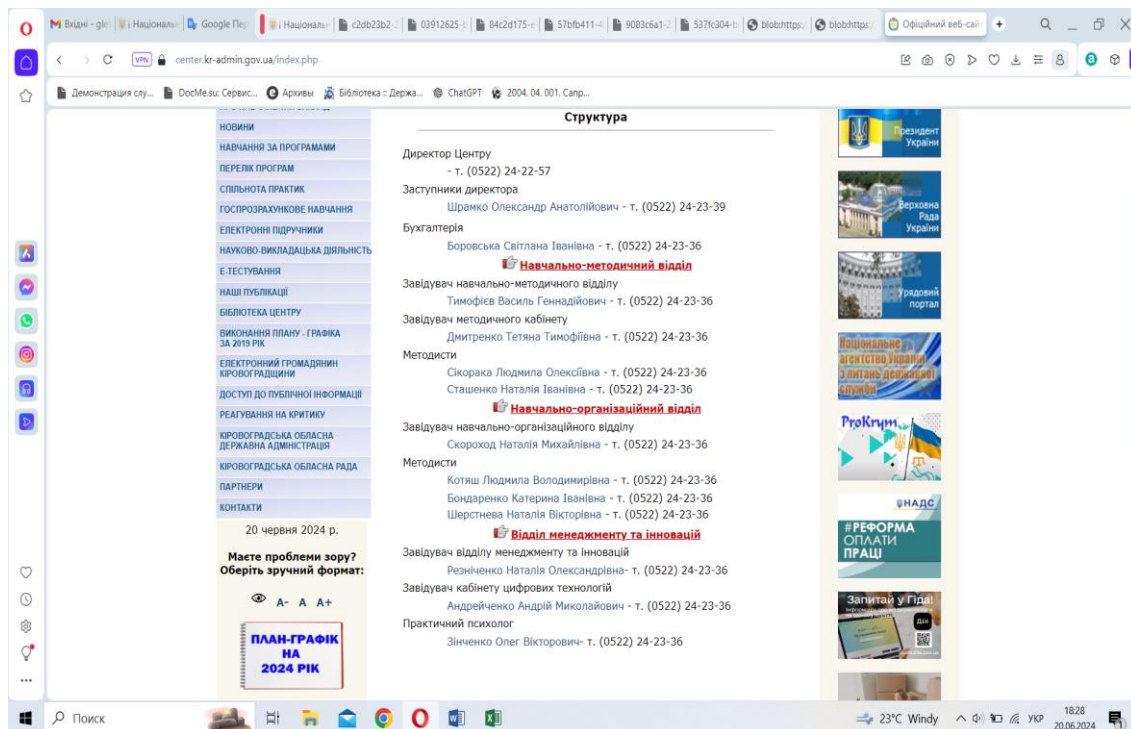


Рис.3. Структура Регіонального центру підвищення кваліфікації Кіровоградської області

Курси та семінари підвищення кваліфікації для працівників державної служби є важливим інструментом для підтримання та розвитку їхніх професійних навичок, адаптації до змін у законодавстві та підвищення ефективності державного управління. Такі курси забезпечують державних службовців знаннями та навичками, необхідними для виконання службових обов'язків, відповідно до сучасних вимог та стандартів. Державні службовці отримують актуальну інформацію щодо нових законодавчих актів, адміністративних процедур, нових технологій та підходів у сфері державного управління. Курси спрямовані на розвиток спеціалізованих знань і навичок, необхідних для виконання конкретних функцій і завдань, що стоять перед державними службовцями. Навчання сприяє підвищенню продуктивності, ефективності та якості роботи державних службовців, що позитивно впливає на роботу державних органів загалом. Курси допомагають закріпити етичні стандарти і принципи, необхідні для відповідальної та чесної роботи на державній службі.

«Вивчення сучасних питань державного будівництва, державного управління, місцевого самоврядування, державної служби, загальних та специфічних нормативно-правових актів, актуальних правових, економічних, соціальних, політологічних питань, вітчизняного та іноземного досвіду державного

управління, підвищення рівня професійної та мовної культури державних службовців – саме ці завдання ставить перед собою державний навчальний заклад «Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій Кіровоградської обласної державної адміністрації» при розробці та впровадженні цілісної системи навчання молоді.. У самому Центрі запроваджена й функціонує система управління якістю: Центр успішно пройшов процедуру розробки та запровадження зазначеної системи та отримав відповідний Сертифікат № UA 2.160.02922–08 від 15 травня 2008 року» [46]. Курси підвищення кваліфікації для працівників державної служби можуть охоплювати різноманітні теми, зокрема: Оновлення та інтерпретація нових законодавчих актів; Особливості їх застосування в практиці державного управління; Сучасні підходи до управління в державному секторі; Методи ефективного планування та управління проектами; Використання інформаційно-комунікаційних технологій у державному управлінні; Розвиток електронних послуг і сервісів; Принципи професійної етики на державній службі; Механізми запобігання і протидії корупції; Ефективні комунікаційні стратегії та взаємодія з громадськістю; Методи роботи з різними соціальними групами; Підходи до управління в кризових ситуаціях; Розробка стратегічних планів розвитку; Особливості фінансового планування і контролю; Управління державними ресурсами та бюджетування та ін. Курси підвищення кваліфікації можуть проводитися в різних формах, зокрема: традиційних лекцій та семінарів - забезпечують систематичний виклад матеріалу з можливістю обговорення і зворотного зв'язку; тренінгів та практичних занять – зрієнтовані на розвиток практичних навичок через виконання вправ і завдань; онлайн-курсів – дозволяють службовцям навчатися у зручний для них час, використовуючи дистанційні платформи та ресурси; вебінарів та відеоконференцій – забезпечують можливість взаємодії з викладачами і колегами в режимі реального часу, не залишаючи робочого місця; стажувань та обміну досвідом – включають практичну діяльність у різних органах державного управління для обміну досвідом і знаннями.

Ефективність курсів підвищення кваліфікації може оцінюватися за допомогою: анкетування учасників (збір зворотного зв'язку про якість навчання, корисність матеріалів і ефективність викладачів), тестування знань і навичок (проведення тестів до і після курсів для оцінки засвоєння матеріалу), моніторингу кар'єрного зростання (оцінка впливу курсів на кар'єрний розвиток і продуктивність учасників), аналізу показників ефективності роботи (вивчення змін у показниках роботи державних службовців після проходження курсів).

Приклади програм підвищення кваліфікації відповідно до плану-графіку «Підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, працівників державних підприємств, установ та організацій Кіровоградської області на 2024 рік» (Додаток В): Навчання за спеціальними короткостроковими програмами «Проектний менеджмент», «Доступ до публічної інформації», «Українська мова за 24 години», «Актуальні питання антикорупційного законодавства в Україні», «Ефективна реалізація професійної діяльності державного службовця як запорука розвитку держави», «Запобігання корупції та забезпечення доброчесності» тощо.

Сучасні тенденції у формуванні професіоналізму державних службовців включають впровадження компетентнісного підходу, акцент на розвиток м'яких навичок (soft skills), та інтеграцію інноваційних технологій в навчальний процес. Активно розвиваються програми з підвищення цифрової грамотності та управління змінами, що відповідає вимогам сучасного інформаційного суспільства.

Курси підвищення кваліфікації працівників державної служби є важливим елементом їхнього професійного розвитку. Вони забезпечують актуальність знань, адаптацію до нових вимог та покращують якість державного управління. Використання різноманітних форм навчання та систематична оцінка ефективності сприяють безперервному підвищенню професіоналізму державних службовців, що є критично важливим для розвитку державних інституцій і реалізації реформ у державному секторі України.

2.2. Характеристика посад та процедура конкурсного відбору

Характеристика посади та запрошення на роботу — це важливі елементи у процесі найму персоналу. Посади державної служби поділяються на різні категорії та групи залежно від рівня відповідальності, функцій та вимог до професійних знань і навичок.

Посади державної служби в Україні класифікуються на три категорії:

Категорія «А» (Вищі керівні посади) – здійснення стратегічного керівництва та формування державної політики. Вимоги – високий рівень управлінських і аналітичних навичок, досвід керівної роботи. Посади: Державний секретар, керівники центральних органів виконавчої влади, їх заступники, керівники апаратів.

Категорія «Б» (Керівні посади середнього рівня) – управління окремими підрозділами, реалізація державної політики в межах своїх повноважень. Вимоги – знання у відповідних галузях, досвід управлінської діяльності. Посади: Керівники структурних підрозділів, заступники керівників органів виконавчої влади.

Категорія «В» (Виконавчі посади) – виконання адміністративних і технічних завдань, надання послуг громадянам. Вимоги – знання у відповідній галузі, базові навички роботи з документами та комунікації. Посади: Головні спеціалісти, провідні спеціалісти, спеціалісти.

Загальні вимоги до посад державної служби включають: освітній рівень – вища освіта відповідного напрямку; професійний досвід – залежить від рівня посади, від базового до значного досвіду роботи в державних структурах або суміжних сферах; професійні знання – знання чинного законодавства, державної політики, управлінських та аналітичних інструментів; навички – комунікативні навички, здатність до аналітичного мислення, навички керівництва та планування.

Специфічні вимоги до окремих посад можуть включати: володіння іноземними мовами (для посад, які передбачають міжнародне співробітництво); технічні навички (для посад, що включають роботу з ІТ-інфраструктурою або спеціалізованими системами).

Процедура конкурсного відбору працівників державної служби в Україні регламентується Законом України "Про державну службу" та включає кілька основних етапів:

Оголошення конкурсу – відповідний орган державної влади публікує оголошення про конкурс на офіційному вебсайті та в інших засобах масової інформації. Перелік вакантних посад, вимоги до кандидатів, основні завдання, умови роботи, строки подання документів. Подача документів – кандидати подають заяву, резюме, копії документів про освіту, трудову книжку або інші документи, що підтверджують стаж роботи, мотиваційний лист, сертифікати про знання іноземних мов (якщо необхідно). Документи подаються у встановлені строки, які визначаються в оголошенні.

Первинний відбір (перевірка документів) - комісія перевіряє відповідність поданих документів встановленим вимогам. Список кандидатів, які допущені до наступного етапу, публікується на офіційному вебсайті органу.

Конкурсні випробування: тестування, співбесіда, практичне завдання.

Тестування – письмове тестування на знання законодавства, професійних знань та навичок, перевірка психологічних характеристик, стресостійкості та професійної етики.

Співбесіда – обговорення професійного досвіду, навичок, мотивації кандидата. Оцінка професійних знань та практичних навичок, необхідних для виконання посадових обов'язків.

Практичне завдання – кандидати можуть виконувати завдання, яке імітує реальні робочі ситуації. Результати практичного завдання оцінюються комісією за встановленими критеріями.

Оцінка результатів та прийняття рішення. Комісія оцінює результати конкурсних випробувань за бальною системою. Сформований рейтинг кандидатів на основі набраних балів публікується на офіційному вебсайті органу. На основі рейтингу приймається рішення про призначення на посаду. Обраний кандидат отримує офіційну пропозицію про зайняття посади.

Призначення на посаду та випробувальний термін. Кандидат, який успішно пройшов конкурс, призначається на посаду згідно з наказом про призначення.

Призначений службовець може пройти випробувальний термін, тривалість якого визначається внутрішніми регламентами органу. Протягом цього терміну оцінюються його професійні якості, здатність виконувати посадові обов'язки та адаптація до нових умов роботи.

Процедура конкурсного відбору працівників державної служби в Україні спрямована на забезпечення об'єктивності, прозорості та відповідності професійним вимогам кандидатів. Це дозволяє залучати компетентних і кваліфікованих фахівців, здатних ефективно виконувати завдання державної служби, що є критично важливим для забезпечення ефективності державного управління та реалізації державної політики.

Присвоєння рангів державних службовців є важливим елементом кар'єрного зростання, що відображає рівень професіоналізму, компетентності та досвіду працівника. Цей процес регулюється Законом України "Про державну службу" та відповідними підзаконними актами. Порядок присвоєння рангів передбачає кілька основних етапів та умов, що мають бути дотримані. Ранги державних службовців — це категорії, що відображають службову ієрархію та рівень професійної кваліфікації. Ранги поділяються на ранги державної служби та спеціальні ранги. Державні службовці (згідно з категоріями «А», «Б» і «В») отримують ранги відповідно до їх посад. Спеціальні ранги присвоюються у випадках, передбачених законодавством для окремих категорій державних службовців. Ранги державних службовців присвоюються залежно від категорії посади: категорія «А» - ранги від 1 до 3, категорія «Б» - ранги від 3 до 6, категорія «В» - ранги від 6 до 9.

Кожний державний службовець має конкретний ранг, що відповідає його посаді та рівню компетентності. Початковий ранг присвоюється новопризначеному державному службовцю відповідно до посади та кваліфікації. Для осіб, які вперше призначаються на посаду державної служби, встановлюється початковий ранг, відповідний посаді, на яку вони призначаються. Наступний ранг присвоюється у зв'язку з позитивною оцінкою результатів службової діяльності. Присвоєння відбувається після відпрацювання певного часу на попередньому ранзі (категорія «А» не менше ніж два роки,

категорія «Б» не менше ніж два роки, категорія «В» не менше ніж три роки). Підстави для дострокового присвоєння рангу: за особливі досягнення в роботі та високі показники службової діяльності, за рекомендацією керівника органу, в якому працює державний службовець. Оцінка службової діяльності здійснюється на основі встановлених критеріїв та показників службової діяльності, які включають професійні знання, навички, виконання посадових обов'язків та досягнення результатів роботи. Керівник підрозділу або органу, де працює державний службовець, подає пропозицію щодо присвоєння наступного рангу до кадрової служби органу. Кадрова служба аналізує відповідність поданої пропозиції вимогам законодавства та рекомендаціям щодо службової діяльності. На основі рекомендацій кадрової служби видається наказ про присвоєння наступного рангу, який підписується керівником органу державної влади. Ранг оголошується державному службовцю та вноситься до його особової справи, кадрових документів і трудової книжки. При переведенні державного службовця на посаду з вищим рівнем відповідальності можливе присвоєння вищого рангу, ніж той, який він мав на попередній посаді. У разі дисциплінарного стягнення або зниження результатів службової діяльності можливо пониження рангу. Ранг може бути скасований у разі звільнення з державної служби за порушення етики, недотримання службових обов'язків або вчинення інших порушень, передбачених законодавством. Всі дані про присвоєння, зміну або позбавлення рангу вносяться до особової справи державного службовця. Органи державної влади зобов'язані надавати звітність про присвоєння рангів відповідно до вимог центрального органу виконавчої влади з питань державної служби.

Присвоєння рангів державним службовцям є важливим елементом системи державної служби, що сприяє об'єктивному оцінюванню професійного рівня, мотивації та кар'єрного зростання працівників. Правильно організований процес присвоєння рангу забезпечує прозорість і справедливість у просуванні по службі, що, у свою чергу, підвищує ефективність і відповідальність у виконанні службових обов'язків.

2.3. Атестація, активність та внутрішнє оцінювання роботи

Атестація, активність і внутрішнє оцінювання роботи є ключовими елементами управління персоналом в організаціях, спрямованими на підвищення ефективності роботи та розвитку професійної компетентності працівників. Атестація являє собою систематичну оцінку кваліфікації, професійної діяльності та потенціалу працівників, яка здійснюється за встановленими критеріями. Це дозволяє не лише перевірити відповідність посаді, а й виявити можливості для подальшого кар'єрного розвитку та підвищення кваліфікації. Процес атестації включає підготовку звітів, проведення співбесід, розгляд досягнень та планів розвитку. Активність працівників, включаючи їх участь у професійних заходах, ініціативність та залучення до корпоративних програм, є показником їхньої зацікавленості в роботі та прагнення до розвитку. Внутрішнє оцінювання роботи, що включає регулярні огляди результатів діяльності, самостійне оцінювання та зворотній зв'язок від керівників та колег, забезпечує постійний моніторинг ефективності праці, своєчасне виявлення проблем та впровадження коригуючих заходів. Ці механізми дозволяють створити середовище для постійного вдосконалення, мотивуючи працівників до підвищення продуктивності, розвитку навичок і підвищення якості роботи, що сприяє досягненню стратегічних цілей організації.

Атестація персоналу – це систематичний процес оцінювання кваліфікації та професійної діяльності працівників, що включає аналіз їхньої відповідності посадовим вимогам, результатів роботи, професійних навичок та компетенцій. Це не тільки інструмент контролю, але й мотивації, що дозволяє виявити сильні сторони працівників та напрямки їх подальшого розвитку.

Активність працівників – це їхня залученість у професійну діяльність, що проявляється у формі ініціативності, участі в професійних заходах, додаткових навчаннях та проектах. Активність свідчить про мотивацію до роботи, прагнення до самовдосконалення та готовність до нових викликів.

Внутрішнє оцінювання роботи – це постійний процес моніторингу та аналізу результативності праці, що включає самооцінку працівників, регулярні звіти та

зворотний зв'язок від керівництва та колег. Внутрішнє оцінювання дозволяє своєчасно виявляти проблеми, вносити корективи в діяльність та підвищувати ефективність роботи.

Процес атестації зазвичай складається з підготовки працівниками звітів про свою діяльність, проведення співбесід з керівництвом, аналізу досягнень та визначення професійних цілей. Вона сприяє встановленню чітких критеріїв оцінки роботи та підготовки планів розвитку для кожного працівника.

Роль активності в оцінюванні передбачає врахування ініціативності працівників, їхнього залучення до додаткових проєктів, готовності брати на себе нові обов'язки та участі у професійному навчанні. Активність є показником прагнення до професійного зростання і має прямий вплив на результати атестації.

Методи внутрішнього оцінювання включають регулярні огляди результатів роботи, використання спеціальних оцінних форм, зворотний зв'язок від колег і керівників, а також самооцінку. Ці методи дозволяють створити комплексне уявлення про роботу працівника та вчасно впроваджувати необхідні зміни.

Зворотний зв'язок є критично важливим компонентом оцінювання, оскільки забезпечує працівників інформацією про їхню продуктивність, дає можливість виявляти проблеми та пропонувати рішення для їх вирішення. Відкритий і конструктивний зворотний зв'язок сприяє створенню культури постійного вдосконалення.

Вплив оцінювання на розвиток включає визначення індивідуальних потреб у навчанні та розвитку, створення можливостей для професійного зростання та підвищення кваліфікації, а також підвищення мотивації працівників через визнання їхніх досягнень.

Інтеграція атестації, активності та оцінювання дозволяє створити ефективну систему управління персоналом, яка сприяє досягненню стратегічних цілей організації, підвищенню продуктивності роботи та розвитку професійної компетенції працівників.

Постійний процес вдосконалення включає циклічність оцінювання, аналіз результатів, коригування планів розвитку та навчання, що забезпечує

актуальність навичок працівників та їхню здатність відповідати сучасним вимогам організації.

Атестація є важливим процесом в управлінні кадрами, який забезпечує оцінку компетентності, навичок і знань працівників. Це дозволяє організаціям визначити, наскільки працівники відповідають вимогам своїх посад і ідентифікувати напрямки для розвитку. Ефективна атестація включає розробку чітких критеріїв оцінки, проведення співбесід з працівниками та складання планів професійного розвитку. Активність працівників, яка проявляється в їхній участі у тренінгах, семінарах та інших професійних заходах, а також у їхній ініціативності та інноваційних підходах до виконання завдань, є важливим аспектом, що свідчить про їхнє прагнення до розвитку та вдосконалення. Внутрішнє оцінювання роботи, що включає аналіз досягнень, самооцінку працівників та зворотний зв'язок від колег і керівників, забезпечує безперервний процес вдосконалення. Ці механізми дозволяють не лише оцінити поточний рівень ефективності, але й своєчасно виявити проблеми, запропонувати коригуючі заходи та розробити індивідуальні плани розвитку, спрямовані на підвищення кваліфікації працівників. Таким чином, комплексний підхід до атестації, активності та внутрішнього оцінювання роботи сприяє створенню ефективної системи управління кадрами, підвищенню мотивації працівників та досягненню високих результатів діяльності організації.

Таким чином, курси та семінари підвищення кваліфікації для працівників державної служби є важливим інструментом для підтримання та розвитку їхніх професійних навичок, адаптації до змін у законодавстві та підвищення ефективності державного управління. Такі курси забезпечують державних службовців знаннями та навичками, необхідними для виконання службових обов'язків, відповідно до сучасних вимог та стандартів.

Курси підвищення, формування та ознайомлення з професіоналізмом можуть бути спрямовані на різні сфери і відповідати конкретним потребам учасників. Вибір конкретних курсів може залежати від професії, індивідуальних цілей та галузей, в яких є потреба покращити свої навички.

Присвоєння рангів державним службовцям є важливим елементом системи державної служби, що сприяє об'єктивному оцінюванню професійного рівня, мотивації та кар'єрного зростання працівників.

Атестація, активність і внутрішнє оцінювання роботи створюють умови для ефективного управління персоналом, сприяють підвищенню кваліфікації, мотивації та продуктивності працівників, а також дозволяють організаціям своєчасно виявляти та вирішувати проблеми, пов'язані з професійною діяльністю.

РОЗДІЛ III

ФУНКЦІОНАЛЬНІ МОЖЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

3.1. Внутрішні психологічні служби державної установи

В умовах сучасної державної служби внутрішні психологічні служби відіграють важливу роль у забезпеченні емоційного та психологічного благополуччя працівників. Вони спрямовані на створення сприятливого психологічного клімату, підтримку працівників у складних ситуаціях, підвищення їхньої мотивації та продуктивності. Внутрішні психологічні служби сприяють не лише професійному розвитку працівників, але й покращенню загальної ефективності організації.

Важливим завданням є виявлення ознак професійного вигорання серед працівників на ранніх етапах та впровадження заходів для запобігання його розвитку, таких як спеціальні програми відновлення та підтримки балансу між роботою та особистим життям.

Психологічні служби допомагають новим працівникам швидше адаптуватися до робочого середовища, інтегруватися в колектив, що сприяє швидкому освоєнню нових обов'язків та підвищенню продуктивності.

Психологи надають керівникам консультації з управління персоналом, допомагають у вирішенні конфліктів та створенні ефективних команд.

Психологічні служби організують різноманітні тренінги та семінари для розвитку комунікативних навичок, управління стресом, підвищення мотивації та лідерських якостей, основні їх функції є наступними:

Надання персоналізованої підтримки працівникам з питань особистісного розвитку, професійних проблем та міжособистісних конфліктів.

Проведення групових тренінгів, семінарів та воркшопів, спрямованих на розвиток командної роботи, підвищення комунікаційних навичок та управління стресом.

Використання різних методів тестування для оцінки психологічного стану працівників, їхніх потреб та готовності до виконання певних обов'язків.

Реагування на кризові ситуації в організації, надання психологічної підтримки працівникам під час конфліктів, реструктуризації, або інших змін.

Створення рекомендацій для покращення психологічного клімату в колективі, підвищення мотивації та ефективності праці та ін.

Завдяки підтримці психологічного благополуччя працівників, внутрішні психологічні служби сприяють підвищенню їхньої мотивації, що позитивно впливає на продуктивність праці та загальну ефективність роботи установи.

Психологічна підтримка та консультативні заходи допомагають виявити та вирішити конфліктні ситуації на ранніх стадіях, що сприяє зниженню напруженості у колективі.

Проведення тренінгів з розвитку комунікаційних навичок сприяє більш ефективній взаємодії між працівниками, що покращує робочі процеси.

Психологічні служби допомагають працівникам швидше адаптуватися до змін в організації, таких як реструктуризація, впровадження нових технологій або змін у робочих процесах.

Профілактика стресу та вигорання сприяє підтримці фізичного та психологічного здоров'я працівників, що зменшує кількість лікарняних днів та підвищує стабільність роботи.

Внутрішні психологічні служби займаються наданням психологічної допомоги працівникам, яка включає індивідуальні консультації, групові тренінги та семінари з управління стресом, конфліктами та іншими психологічними аспектами роботи. Відповідно до плану-графіку, затвердженого розпорядженням голови Кіровоградської обласної державної адміністрації та голови Кіровоградської обласної ради, Регіональним центром підвищення кваліфікації Кіровоградської області пропонується навчання за низкою програм, серед яких наявні і позиції, спрямовані на забезпечення психологічної підтримки для державних службовців. Із загального переліку (71 позиція) власне таких програм дві – Короткострокова програма «Стреси та стресостійкість» (ЗК/2022/025) та Короткострокова програма «Інноваційні форми і методи та психологічні особливості навчання дорослих» (СК/2022/015) (Додаток В). На нашу думку, зважаючи на реалії нинішнього часу добре було б розширити перелік подібних

програм навчання, тим більше, що викладацький склад Центру дозволяє забезпечити навчання за ними. Наприклад, серед викладачів центру такі фахівці, як Гусев Андрій – практикуючий психолог, тренер, медіатор, доцент кафедри психології та особистісного розвитку ДВЗО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, керівник Київського філіалу ГО «Одеська обласна група медіації», кандидат психологічних наук, доцент; Зінченко Олег – практичний психолог відділу менеджменту та інновацій регіонального центру підвищення кваліфікації Кіровоградської області, магістр державного управління; Сабліна Наталія – експерт з комунікацій та конфліктології, кандидат психологічних наук та інші кваліковані фахівці.

Внутрішні психологічні служби є невід’ємною частиною сучасних державних установ, які забезпечують психологічну підтримку, сприяють розвитку працівників, покращенню робочого середовища та підвищенню загальної ефективності діяльності організації. Їхні заходи з профілактики вигорання, адаптації нових працівників, вирішення конфліктів та розвитку комунікаційних навичок роблять значний внесок у створення сприятливого робочого клімату та покращення роботи установи в цілому.

3.2. Психологічні служби у період воєнного стану

Період воєнного стану висуває особливі вимоги до роботи психологічних служб, які стають критично важливими для підтримки морального та психічного здоров'я працівників державних установ та населення в цілому. Психологічні служби повинні адаптувати свої методи та стратегії для надання ефективної підтримки в умовах підвищеного стресу, невизначеності та емоційних потрясінь, пов'язаних з військовими діями.

Завданнями психологічних служб у період воєнного стану є психологічна підтримка працівників – забезпечення своєчасної психологічної допомоги працівникам державних установ, які можуть стикатися з підвищеним стресом, страхом, тривогою або психологічними травмами внаслідок воєнних дій. Адаптація до екстремальних умов – допомога у швидкій адаптації до змінених

умов праці, які можуть включати підвищені ризики, зміну робочих обов'язків, нові форми комунікації та координації в умовах обмеженого доступу до ресурсів.

Підтримка морального духу – організація заходів, спрямованих на підтримку морального духу працівників, зміцнення колективної єдності та створення атмосфери взаємної підтримки та співпраці. Реабілітація та відновлення – організація програм реабілітації для працівників, які пережили травматичні події, а також підтримка тих, хто має потребу у відновленні психічного та фізичного здоров'я. Інформування та навчання – підготовка працівників до реагування на стресові ситуації, надання інформації про методи управління стресом, розвиток навичок самопомоги та взаємопідтримки.

До методів роботи психологічних служб у воєнний можна віднести кризове консультування – надання негайної психологічної допомоги в кризових ситуаціях, включаючи індивідуальні та групові консультації для вирішення гострих емоційних проблем. Телефонні та онлайн консультації – організація дистанційної психологічної підтримки через телефонні лінії та онлайн платформи для забезпечення доступності допомоги у будь-який час та у будь-якому місці. Психологічна освіта – проведення тренінгів та семінарів з психологічної готовності до екстремальних ситуацій, методів управління стресом, та забезпечення емоційної стабільності. Моніторинг психологічного стану – постійне оцінювання психологічного стану працівників через анкетування, опитування та спостереження для своєчасного виявлення ознак стресу або вигорання. Робота з сім'ями- надання підтримки родинам працівників, які можуть бути також під впливом стресу, надання консультацій щодо підтримки близьких у важкий період.

Вплив воєнного стану на діяльність психологічних служб виявляється у зростанні потреби у психологічній допомозі. Нараз спостерігається більшення кількості звернень до психологічних служб в умовах війни через підвищений рівень стресу та психологічних проблем у працівників та населення. Така ситуація зумовлює необхідність адаптації методів роботи, необхідність швидкого впровадження нових методів роботи, таких як дистанційні консультації та

мобільні групи психологічної підтримки, що забезпечують оперативну допомогу в зоні бойових дій. Зростають також вимоги до професійної підготовки психологів, які працюють в умовах воєнного стану, що включає знання про методи роботи з травматичним стресом та кризове втручання. Необхідним є посилення координації з медичними, соціальними та адміністративними службами для комплексної підтримки працівників та забезпечення їхнього психологічного та фізичного благополуччя. Кардинальні зміни, зумовлені пливом воєнного стану на діяльність психологічних служб потребують розвитку ресурсної бази – розширення доступу до ресурсів, таких як навчальні матеріали, програми реабілітації та технічні засоби, для забезпечення ефективної роботи психологічних служб.

Виклики та перспективи роботи психологічних служб у воєнний час:

Високий рівень стресу у самих психологів – забезпечення підтримки психологів, які працюють у складних умовах, для попередження професійного вигорання та зниження ризику емоційного виснаження.

Обмежений доступ до ресурсів – подолання обмежень у доступі до необхідних ресурсів та матеріалів для забезпечення безперервної психологічної підтримки.

Безперервність допомоги – забезпечення безперервності надання психологічної допомоги навіть в умовах загострення військових дій та зростання кількості випадків, що потребують втручання.

Інноваційні підходи – розробка та впровадження інноваційних підходів до надання психологічної допомоги, включаючи використання цифрових платформ та мобільних додатків для психологічної підтримки.

Соціальна підтримка – зміцнення соціальної підтримки для працівників та їхніх сімей, що може включати фінансову допомогу, доступ до медичних послуг та інші види підтримки.

З метою забезпечення ефективних підходів до формування професіоналізму працівників державної служби України варто, на нашу думку, варто розроблять та впроваджувати нові освітні програми, орієнтовані на розвиток як професійних компетенцій, так і м'яких навичок, з акцентом на управління змінами та цифрові технології; розвивати системи матеріальних та нематеріальних стимулів, що

сприяють підвищенню зацікавленості державних службовців у постійному професійному розвитку та ефективному виконанні службових обов'язків; використовувати міжнародний досвід та стандарти у процесах оцінки та підвищення кваліфікації, інтегрувати передові практики та адаптувати їх до національного контексту; розробляти та впроваджувати сучасні методи оцінки результативності та компетентностей державних службовців, включаючи інструменти самооцінки та зворотного зв'язку; забезпечувати доступ до психологічної підтримки для державних службовців, особливо в умовах кризових ситуацій, з метою збереження емоційного балансу та підвищення ефективності виконання службових обов'язків.

Внутрішні психологічні служби в умовах воєнного стану виконують надзвичайно важливу роль у підтримці психологічного здоров'я та благополуччя працівників державних установ та населення. Вони сприяють адаптації до екстремальних умов, забезпечують кризове консультування, підтримують моральний дух та забезпечують реабілітацію після травматичних подій. Зі зростанням викликів, пов'язаних з воєнним станом, ефективність їхньої роботи залежить від швидкої адаптації методів роботи, підвищення кваліфікації фахівців та координації з іншими службами для забезпечення комплексної підтримки.

3.3. Подолання кризових психоемоційних станів – запорука ефективної взаємодії влади і суспільства

В умовах сучасних криз, особливо в контексті військових конфліктів, соціально-економічних негараздів та інших екстремальних ситуацій, важливість подолання кризових психоемоційних станів у суспільстві стає надзвичайно актуальною. Ефективне вирішення цих проблем є фундаментальною умовою для збереження стабільності та зміцнення взаємодії між владою і суспільством. Психоемоційні кризи, викликані стресовими подіями, можуть призвести до серйозних соціальних, економічних та політичних наслідків, що підкреслює необхідність ефективних заходів підтримки та реабілітації.

Зниження рівня психоемоційного стресу у населення сприяє підвищенню соціальної стабільності, зменшенню рівня конфліктності та підтримці громадського порядку.

Адекватна реакція влади на психоемоційні потреби населення підвищує рівень довіри до державних інституцій, покращує громадське сприйняття рішень та політик, сприяє налагодженню продуктивної взаємодії.

Забезпечення психологічної підтримки сприяє збереженню морального духу громадян, що є критично важливим у часи кризових ситуацій, таких як війна або економічні труднощі.

Подолання психоемоційних криз допомагає підтримати економічну активність, зменшує втрати робочої сили через стресові розлади та підвищує продуктивність праці.

Психологічна підтримка та ефективні комунікаційні стратегії сприяють зміцненню національної єдності та формуванню почуття спільності в умовах кризи.

Для подолання кризових психоемоційних станів необхідно забезпечити:

Створення психологічних служб – організація та функціонування психологічних служб, які надають кваліфіковану допомогу та підтримку громадянам, що зазнали впливу кризових ситуацій.

Кризове консультування та підтримка – негайне надання кризового консультування, включаючи телефонні лінії довіри, мобільні групи підтримки та онлайн консультації.

Інформування та освіта – проведення освітніх кампаній, спрямованих на підвищення обізнаності населення про методи управління стресом, стратегії самопомоги та підтримки ближніх.

Соціальні програми реабілітації – розробка та впровадження програм реабілітації для осіб, які зазнали впливу кризових подій, що включають медичну, психологічну та соціальну підтримку.

Залучення громадських організацій – взаємодія з громадськими організаціями для надання додаткової підтримки, забезпечення ресурсів та підвищення ефективності психологічної допомоги.

Подолання кризових психоемоційних станів сучасному суспільстві забезпечується через взаємодію влади і суспільства. Важливими аспектами даної взаємодії, на нашу думку, є покращення комунікацій – ефективні заходи з подолання кризових станів сприяють покращенню комунікацій між владою і суспільством, підвищують відкритість та прозорість державних інституцій; підтримка легітимності – здатність влади ефективно реагувати на психоемоційні потреби громадян зміцнює легітимність урядових дій та підвищує підтримку з боку населення; розвиток громадянської активності – забезпечення психологічного благополуччя сприяє розвитку громадянської активності, підвищенню залученості громадян у процеси управління та прийняття рішень.

Саме з метою надання допомоги громадянам у подоланні кризових психоемоційних станів було сформовано психологічні хаби по роботі з особами, що постраждали від повномасштабного військового вторгнення російської федерації в Україну, на території Кіровоградської області. Інформація на веб-сайті Регіонального центру підвищення кваліфікації Кіровоградської області станом на 24 липня 2023 року включає такі дані «Територіальна громада, прізвище, ім'я та по батькові керівника Психологічного хабу, його основне місце роботи та посада, Контактний (мобільний) номер телефону, Адреса місця знаходження Психологічного хабу, контактний номер телефону для звернень» (Додаток Г).

На офіційному веб-сайті Кіровоградської обласної військової адміністрації розміщено «Перелік ветеранських хабів (просторів), які діють на території Кіровоградської області»:

ПЕРЕЛІК
ветеранських хабів (проектор), які діють на території Кіровоградської області

№	Назва територіальної громади	Назва ветеранського хаву (проектор)	Решення про створення ветеранського хаву (назва, дата та номер)	Адреса ветеранського хаву (назва, дата та номер)	Телефон (громадський ветеранського хаву)	Електронна адреса ветеранського хаву	Графік роботи ветеранського хаву	Форма роботи ветеранського хаву (консултантський, тренінг, психологічний сеанс, тощо)	ІНБ національних осіб на її контактні дані	Залучені фахівці до роботи ветеранського хаву	На якому підприємстві у ветеранському хаву	На якому підприємстві у ветеранському хаву
1	Адамівська	Вітеранський хаб	Рішеннями сільського голови Адамівської сільської ради від 03.04.2023 № 36-97	Кіровоградська область, Кропивницький район, село Адамівка вулиця Центральна, 65	0522311388	adw_wad@ukr.net	Понеділок - вівторок: 08.00 - 16.15 Вихідні: субота, неділя	Консултантський психологічний сеанс	Кіровоградська область Велика Феліція Федорівка (0522) 311-388	Начальник відділу СЗОЗН Адамівської сільської ради; Начальник відділу ОБМСТ Адамівської сільської ради, спеціаліст ліній Адамівської ЗНМС, старости старостинських округів	Ні	Так
2	Благодієвська	Вітеранський хаб	Рішеннями сільського голови Адамівської сільської ради від 25.04.2023 № 85-р	м.Благодієвська, вул. Героїв України, 72 (кабінет 20.21)	0979985915	Magdab@ukr.net	Понеділок - вівторок: 09.00 - 17.00 Вихідні: субота, неділя	консултантський	Пунішкіна Алла Володимирівна 0964559126 Сива Ніталія Михайлівна 0967619339	Директорка Ірина Виконтівна - головний лікар КНП "Благодієвський ЦЕМСТ" село: Благодієвська - головний лікар КНП "Благодієвський ліцей"; Луїана Володимирівна - заступник начальника відділу освіти та молоді; Ковач Ніталія Іванівна - директор центру соціальної служби; Панчибабо Олена Максимівна - директор територіальну	Так	Так
3	Бібринська	Вітеранський хаб	Рішеннями сільського голови Бібринської міської ради від 03.04.2023 № 40	м.Бібринька, вул. 10 Берези, 82	0674232793	nbetsmknikand@ukr.net	Понеділок - вівторок: 09.00 - 17.00 Вихідні: субота, неділя	консултантський, тренінг, психологічний сеанс	Харченко Ірина Сергіївна 0674232793	Спеціаліст призначення, лікар, психолог, призначений ЖКТ, ШНАП, призначений відділу соціального захисту та отримати здоров'я населення.	Ні	Так
4	Великобурдівська	Вітеранський хаб (проектор)	Рішення виконавчого комітету Великобурдівської сільської ради від 02.05.2023 № 73	с. Пелорозівка, вул. Мору 6, Олександрівський р-н, Кіровоградська обл.	0961606274	vsob2021@ukr.net	Понеділок - вівторок: 09.00 - 17.00 Вихідні: субота, неділя	консултантський	Гелетая Елена Анатоліївна 0678100728	Соціальний захист, відділ освіти, медична, служби зайнятості, пенсійний фонд, Центр надання соц. послуг	Ні	Так
5	Великобурдівська	ветеранський хаб	Рішеннями Великобурдівського сільського голови від 09.05.2023 №49-ад	Кіровоградська область, Кропивницький район, село Соколка, вулиця Паркова, 5	0672632126	vsob2021@ukr.net	Понеділок - вівторок: 09.00 - 17.00 Вихідні: субота, неділя	Консултантський, інформаційний	Вржецька Олена Володимирівна 0672632126	Начальник відділу СЗН та ОЗ, начальник відділу ОБМСТ Великобурдівської сільської ради, спеціаліст ліній, сектор сільської ради, старости старостинських округів, центр надання соціальної послуг населенню	Ні	Так
6	Вільшанська	Вітеранський хаб	Рішеннями сільського голови від 27.04.2023 року № 43	с.гт. Вільшанка, вул. Героїв Небесної Сотні, 5. Вільшанська селищна будівельна філія Ізод 1 окремо Вільшанської селищної ради	0663178311	vsocialnabud@igmail.com	Понеділок - вівторок: 09.00 - 17.00 Вихідні: субота, неділя	консултантський, психологічний сеанс	Шарчук Людмила Володимирівна 0663178311	Заступник Вільшанського селищного голови з питань діяльності виконавчих органів ради, керує справами (сектор тур) виконавчого комітету Вільшанської селищної ради, сектор культури, туризму, молоді, спорту та молоді культурної спадщини ВР, Вільшанської селищної ради, КНП "Вільшанська лікарня", відділ соціальної ВК	Ні	Так

Рис.4. Офіційний веб-сайт КОВА. Перелік ветеранських хабів

На нашу думку, корисним було б також розмістити на сайті й перелік базових служб (органів), що займаються переселенцями, їх психологічною реабілітацією з визначенням видів послуг, які вони надають, їх адрес, годин роботи тощо. Такий Перелік базових служб (органів), що займаються переселенцями, їх психологічною реабілітацією, було укладено нами з орієнтацією зокрема на служби (організації), що діють або мають представництва у Кіровоградській області (див. Додаток Д).

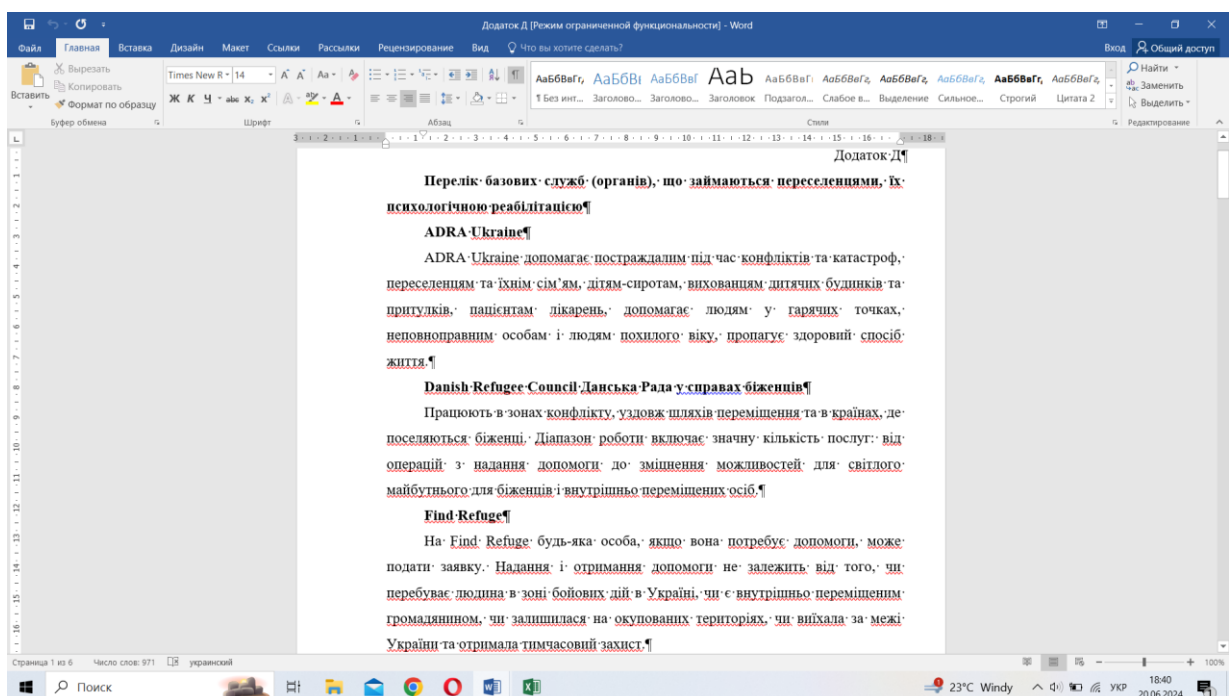


Рис.5. Перелік хабів, що займаються переселенцями в Кіровоградській області та їх психологічною реабілітацією

Джерело: укладено автором

Ефективне управління психоемоційними кризами допомагає запобігати соціальним конфліктам, зменшує напругу в суспільстві та сприяє вирішенню потенційних протиріч. Психологічно стійке суспільство сприяє підвищенню ефективності державного управління, оскільки знижується ризик дезінтеграції соціальних структур та зростає підтримка державних програм.

Подолання кризових психоемоційних станів на нинішньому етапі характеризується низкою викликів та перспектив. Так, виклик забезпечення необхідних ресурсів для створення та підтримки психологічних служб в умовах кризи, включаючи фінансові, кадрові та матеріально-технічні засоби. Необхідним є підвищення кваліфікації психологів та соціальних працівників для ефективної роботи з населенням у кризових умовах, про що вже йшлося вище. Потрібно забезпечити безпеку особистої інформації громадян, які звертаються за психологічною допомогою, в умовах посиленої цифровізації та дистанційної підтримки. Впровадження інноваційних методів психологічної підтримки, включаючи цифрові технології, мобільні додатки та інтерактивні платформи забезпечить широкий доступ до допомоги. Вивчення та адаптація міжнародного досвіду в управлінні психоемоційними кризами є вагомими підґрунтям для підвищення ефективності національних програм підтримки та реабілітації. Так, на веб-сайті Кіровоградської обласної військової адміністрації розміщено інформації про «Послуги соціально-психологічної підтримки особам, постраждалим від війни і насильства», «Психологічну підтримку для постраждалих від сексуального насильства під час війни» [45], на сайті Регіонального центру підвищення кваліфікації Кіровоградської області – покликання на «Довідник безбар'єрності» та на інші корисні у воєнний час і не тільки ресурси.

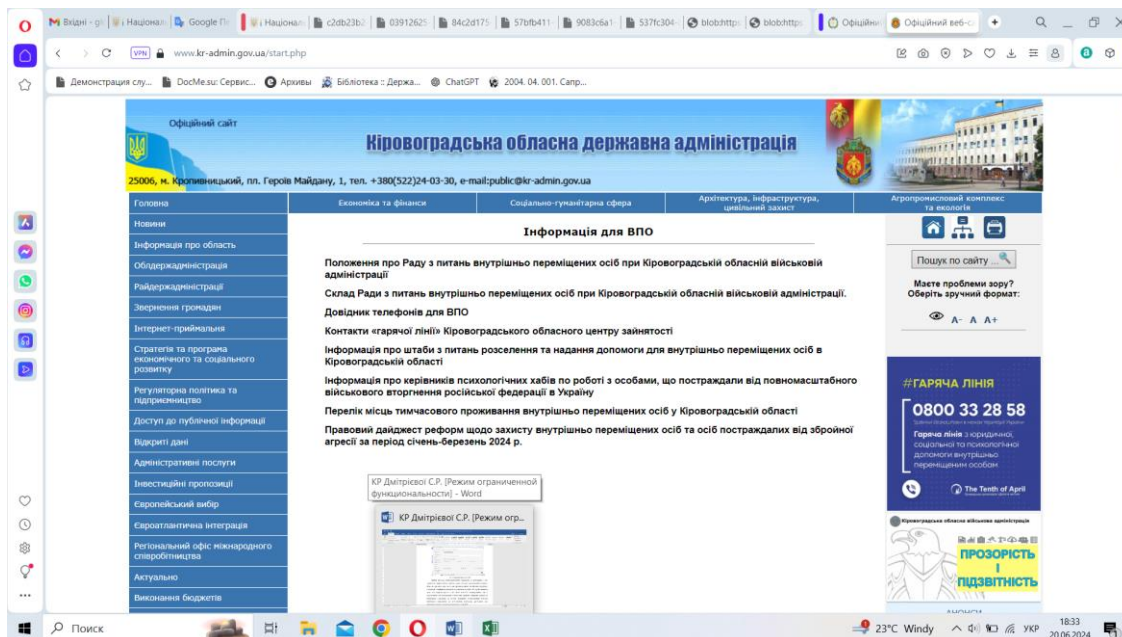


Рис.5. Офіційний веб-сайт КОВА. Інформація для ВПО

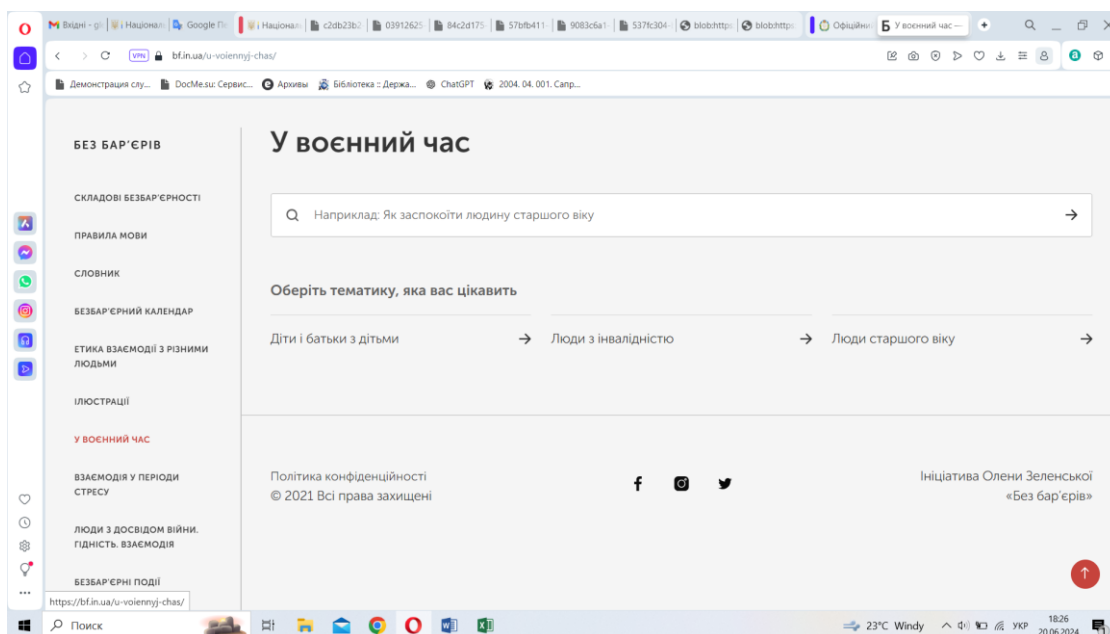


Рис.6. Довідник безбар'єрності

Дієвим методом психотерапевтичної підтримки та реабілітації є арт-терапія, що наразі займає особливе місце в системі психологічної допомоги. Вона інтегрує мистецькі засоби для вираження емоцій, розв'язання внутрішніх конфліктів та сприяння психологічному здоров'ю. Сутність арт-терапії полягає в тому, що творчий процес є не лише способом самовираження, але й інструментом для дослідження особистісних проблем, зниження тривоги та підвищення самооцінки. В умовах підвищеної психоемоційної напруги,

викликані соціальними та економічними факторами, арт-терапія стає важливим елементом підтримки психічного здоров'я.

Основними методами арт-терапії є малювання, скульптура та ліплення, створення колажів, музична і танцювальна терапія, театральна терапія, письменницька терапія.

Використання малювання дозволяє клієнтам вільно виражати свої думки та почуття через кольори, форми і лінії. Це особливо корисно для тих, хто має труднощі з вербальним вираженням своїх емоцій. Робота з тривимірними матеріалами, такими як глина чи пластилін, сприяє фізичному залученню у творчий процес, що допомагає вивільнити внутрішню напругу і відчувати емоції на глибшому рівні. Збір та комбінування різних зображень, текстур і матеріалів для створення колажів дає змогу візуалізувати та організовувати складні переживання та думки. Використання музичних інструментів та звукотерапії допомагає клієнтам виражати емоції через звуки та ритми, що сприяє релаксації та зменшенню стресу. Тілесна активність та вільне рухове вираження сприяють покращенню тілесного самосприйняття та емоційного стану. Використання елементів театрального мистецтва дозволяє клієнтам розігрувати різні життєві ситуації, що допомагає у вирішенні внутрішніх конфліктів та розвитку соціальних навичок. Ведення щоденників, написання історій чи віршів сприяє саморефлексії та опрацюванню емоційних переживань.

Арт-терапія є досить ефективним методом подолання кризових психоемоційних станів, оскільки сприяє вираженню пригнічених емоцій, знижуючи рівень тривожності та стресу. Участь у творчому процесі допомагає клієнтам відчувати задоволення від створеного продукту, що позитивно впливає на самооцінку та впевненість у собі. Групові заняття арт-терапією сприяють розвитку комунікативних навичок та покращують взаємодію з іншими людьми. Арт-терапія стимулює також розвиток когнітивних процесів, таких як сприйняття, пам'ять, уява та мислення. Робота з матеріалами та рух у творчому процесі сприяє розвитку дрібної моторики та загального фізичного благополуччя. Відтак арт-терапія надає безпечний простір для опрацювання минулих травмуючих подій, що сприяє психоемоційному одужанню.

Арт-терапія є інтегрованою частиною програм у психологічних центрах, де вона використовується для підтримки клієнтів з різними психічними розладами. У лікарнях арт-терапія допомагає пацієнтам адаптуватися до тривалого лікування, справлятися з болем і знижувати рівень стресу. В школах і дитячих садках арт-терапія підтримує емоційний та когнітивний розвиток дітей, допомагає у вирішенні проблем з поведінкою. Арт-терапія використовується у роботі з вразливими групами населення, такими як люди з обмеженими можливостями, переселенці та жертви насильства. В реабілітаційних центрах арт-терапія сприяє психосоціальній реабілітації осіб з алкогольною чи наркотичною залежністю. У центрах для ветеранів та постраждалих у конфліктах арт-терапія допомагає справлятися з посттравматичними стресовими розладами та іншими кризовими станами.

Виклики та перспективи арт-терапії на сучасному етапі є такими. Необхідність висококваліфікованих фахівців, які мають відповідну освіту та досвід у галузі арт-терапії. Потреба в ресурсах для забезпечення матеріалами, простором та іншими необхідними умовами для проведення арт-терапії. Необхідність інтеграції арт-терапії в системи охорони здоров'я для її визнання як ефективного методу лікування. Потреба в проведенні додаткових досліджень для оцінки ефективності арт-терапії та розробки нових методів та підходів. Важливість популяризації арт-терапії серед широкого загалу та впровадження освітніх програм для підготовки нових фахівців.

Подолання кризових психоемоційних станів є ключовим фактором для ефективної взаємодії між владою та суспільством. Це вимагає створення психологічних служб, впровадження кризового консультування, організацію освітніх кампаній та програм реабілітації, а також активної взаємодії з громадськими організаціями. Успішне управління психоемоційними кризами сприяє покращенню комунікацій, зміцненню легітимності урядових дій, розвитку громадянської активності, запобіганню соціальним конфліктам та підвищенню ефективності державного управління. Проте, реалізація цих заходів стикається з викликами, що включають ресурсні обмеження, потребу у підвищенні професійної підготовки, забезпеченні інформаційної безпеки та

впровадженні інноваційних методів. З огляду на це, адаптація міжнародного досвіду та використання новітніх технологій можуть значно покращити ефективність національних програм психологічної підтримки в умовах кризових ситуацій.

Арт-терапія є потужним інструментом для подолання психоемоційних труднощів, покращення психічного здоров'я та сприяння особистісному розвитку. Завдяки різноманітним методам, таким як малювання, музична терапія та театральна терапія, арт-терапія забезпечує емоційне розвантаження, підвищення самооцінки та розвиток соціальних навичок. Її впровадження у психологічні центри, медичні установи, освітні та реабілітаційні заклади підвищує ефективність психосоціальної підтримки. Однак, для подальшого розвитку арт-терапії необхідні кваліфіковані фахівці, ресурсне забезпечення, інтеграція у системи охорони здоров'я та проведення додаткових досліджень. Популяризація арт-терапії та розвиток освітніх програм сприятиме її ширшому застосуванню та підвищенню ефективності в роботі з різними групами населення.

Отже, внутрішні психологічні служби є невід'ємною частиною сучасних державних установ, які забезпечують психологічну підтримку, сприяють розвитку працівників, покращенню робочого середовища та підвищенню загальної ефективності діяльності організації.

Дієвим методом психотерапевтичної підтримки та реабілітації є арт-терапія, що наразі займає особливе місце в системі психологічної допомоги. Вона інтегрує мистецькі засоби для вираження емоцій, розв'язання внутрішніх конфліктів та сприяння психологічному здоров'ю.

Для покращення функціонування Регіонального центру підвищення кваліфікації Кіровоградської області та забезпечення ефективних підходів до формування професіоналізму працівників державної служби України варто, на нашу думку, дотримуватися таких рекомендацій: оновлення освітніх програм, покращення мотиваційної системи, посилення міжнародної співпраці, впровадження інноваційних методів оцінки. підвищення ролі психологічної підтримки.

Таким чином, системний підхід до формування професіоналізму державних службовців, включаючи навчання, психологічну підтримку та впровадження сучасних методів роботи, є запорукою підвищення ефективності діяльності державної служби в Україні.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило виявити ключові аспекти формування професіоналізму працівників державної служби України, враховуючи сучасні виклики, що стоять перед державною службою, та інноваційні підходи до розвитку кадрового потенціалу. Основні висновки дипломної роботи включають наступні положення:

1. Професіоналізм працівників державної служби є фундаментальною передумовою для ефективного функціонування державних інституцій та реалізації державної політики. Він визначає здатність державних службовців до якісного виконання своїх обов'язків, забезпечення належного рівня обслуговування громадян та сприяє зміцненню довіри суспільства до органів влади.

2. Вивчення професіоналізму державних службовців є невід'ємною частиною досліджень з управління, адміністративного права, політології та соціології. До праць, які сформували сучасне розуміння професіоналізму в державній службі України, належать дослідження: Крутій О., Кушнірової Г., Латишевої В., Липовської Н., Лугового В., Лукіної Т., Пашко Л., Почтовюк А., Протасової Н., Римар Л., Сороко В., Скороход Н., Соколовського С., Супрун А. та інших. Психологічна культура є важливою складовою професійного розвитку державних службовців, оскільки впливає на їхню здатність ефективно виконувати службові обов'язки, спілкуватися з колегами та громадянами, а також вирішувати конфліктні ситуації. Цей аспект професійного розвитку вивчають дослідники Пашко Л., Приходько О., Чабан О., Хаустова О., Омелянович В. та ін.

3. Законодавчі та нормативні акти України, що регламентують діяльність державної служби, створюють правову основу для розвитку професіоналізму. Закони України «Про державну службу», «Про запобігання корупції» та відповідні підзаконні акти забезпечують регулювання вимог до професійної підготовки, етичних стандартів та оцінки діяльності державних службовців. Аналіз нормативно-правової бази України показав, що існують чітко визначені стандарти та вимоги до професійної підготовки державних службовців. Проте

виявлено необхідність удосконалення законодавчих актів для забезпечення більшої гнучкості та адаптивності системи професійного розвитку. Необхідне регулярне оновлення нормативно-правових документів, що регулюють професійну діяльність державних службовців, для їх відповідності сучасним викликам і потребам.

4. Вивчення та адаптація міжнародного досвіду у сфері розвитку професіоналізму державних службовців сприяє підвищенню ефективності національної системи. Використання міжнародних стандартів (ISO, рекомендації OECD) та практик дозволяє покращити процеси оцінки та підвищення кваліфікації, інтегрувати найкращі практики та забезпечити відповідність сучасним викликам глобалізації.

5. Комбінування аналізу документів, контент-аналізу, соціологічних і експертних опитувань, статистичного аналізу, порівняльного аналізу та кейс-стаді забезпечує глибоке розуміння проблем та сприяє розробці ефективних стратегій для підвищення професійного рівня державних службовців.

6. Система підвищення кваліфікації та професійного розвитку державних службовців, реалізована через Національне агентство України з питань державної служби (НАДС) та Національну академію державного управління (НАДУ), сприяє адаптації до нових викликів та вимог державного управління. Програми підвищення кваліфікації включають як традиційні форми навчання, так і новітні методи, такі як діджитал-курси та онлайн-платформи.

7. Сучасні тенденції у формуванні професіоналізму державних службовців включають впровадження компетентнісного підходу, акцент на розвиток м'яких навичок (soft skills), та інтеграцію інноваційних технологій в навчальний процес. Активно розвиваються програми з підвищення цифрової грамотності та управління змінами, що відповідає вимогам сучасного інформаційного суспільства.

8. Запровадження систематичного внутрішнього оцінювання та атестації державних службовців є важливим елементом розвитку їхнього професіоналізму. Ці процеси сприяють ідентифікації сильних та слабких сторін,

виявленню потреб у навчанні та розвитку, а також стимулюють підвищення якості виконання службових обов'язків.

9. Внутрішні психологічні служби є невід'ємною частиною сучасних державних установ, що забезпечують психологічну підтримку, сприяють розвитку працівників, покращенню робочого середовища та підвищенню загальної ефективності діяльності організації. Психологічні служби допомагають у подоланні стресів, профілактиці професійного вигорання, підтримці психоемоційного здоров'я службовців.

10. Дієвим методом психотерапевтичної підтримки та реабілітації є арт-терапія, що наразі займає особливе місце в системі психологічної допомоги. Арт-терапія інтегрує мистецькі засоби для вираження емоцій, розв'язання внутрішніх конфліктів та сприяння психологічному здоров'ю. Її застосування в державних установах може сприяти не лише поліпшенню психоемоційного стану працівників, але й розвитку креативного мислення та підвищенню мотивації до виконання службових обов'язків.

11. Мотивація державних службовців, включаючи як матеріальні стимули, так і нематеріальні фактори, такі як визнання та кар'єрне зростання, є ключовим аспектом розвитку професіоналізму. Ефективні мотиваційні механізми стимулюють прагнення до самовдосконалення, підвищення кваліфікації та активної участі в процесах державного управління.

12. Основні виклики у формуванні професіоналізму включають недостатню інтеграцію сучасних технологій у процеси підвищення кваліфікації, необхідність оновлення навчальних програм та забезпечення їхньої відповідності реальним потребам державної служби. Вдосконалення системи професійного розвитку вимагає постійного моніторингу та адаптації до змінних умов, а також залучення міжнародного досвіду.

13. Для покращення функціонування Регіонального центру підвищення кваліфікації Кіровоградської області та забезпечення ефективних підходів до формування професіоналізму працівників державної служби України варто, на нашу думку, дотримуватися таких рекомендацій:

Оновлення освітніх програм – розробка та впровадження нових освітніх програм, що орієнтовані на розвиток як професійних компетенцій, так і м'яких навичок, з акцентом на управління змінами та цифрові технології.

Покращення мотиваційної системи – розвиток системи матеріальних та нематеріальних стимулів, що сприяють підвищенню зацікавленості державних службовців у постійному професійному розвитку та ефективному виконанні службових обов'язків.

Посилення міжнародної співпраці – активне використання міжнародного досвіду та стандартів у процесах оцінки та підвищення кваліфікації, інтеграція передових практик та адаптація їх до національного контексту.

Впровадження інноваційних методів оцінки – розробка та впровадження сучасних методів оцінки результативності та компетентностей державних службовців, включаючи інструменти самооцінки та зворотного зв'язку.

Підвищення ролі психологічної підтримки – забезпечення доступу до психологічної підтримки для державних службовців, особливо в умовах кризових ситуацій, з метою збереження емоційного балансу та підвищення ефективності виконання службових обов'язків.

Таким чином, процес формування професіоналізму працівників державної служби України є комплексним і багатограним, що вимагає інтеграції сучасних підходів, постійного оновлення знань та навичок, а також ефективного управління кадровими ресурсами для забезпечення високої якості державного управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ ТА ДЖЕРЕЛ

1. Антохов А.А., Клевчик Л.Л., Лусте О.О. Управління змінами: навчальний посібник. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т. імені Юрія Федьковича. 2022. 208с.
2. Балабаєва З. В. Формування аналітичних здібностей державних службовців як напрям вдосконалення державного управління. *Регіон. політика на сучас. етапі державотворення: проблеми децентралізації, ризики та перспективи впровадження : матеріали щоріч. загальноінститут. наук.-практ. конф., 31 жовт. 2006 р.* Одеса. : Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2006. С. 41 – 43.
3. Василевська Т. Професійна етика як складова професіоналізму державного службовця. *Зб. наук. пр. К. : Вид-во НАДУ, 2005. Вип. 2/2005. С. 111 – 120.*
4. Верховна Рада. Офіційний веб-портал. URL : <https://rada.gov.ua/>
5. Впровадження електронного урядування в умовах мережевої війни. *Публічне управління та адміністрування: збірник наукових праць, 2015. №1.*
6. Гречко Т. К. Механізм забезпечення ефективності діяльності державних службовців : автореф. дис... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Гречко Тетяна Костянтинівна ; ДРІДУ НАДУ. Д., 2006. 20 с.
7. Гук О. І. Акмеологічні основи професійного навчання державних службовців. *Демокр. стандарти проф. навчання та діяльності публ. службовців: теорія, практика : міжнар. наук.-практ. конф., 22 берез. 2007 р. Л. : ЛРІДУ НАДУ, 2007. Ч. 1. С. 171 – 173.*
8. Гусак О. Г. Професійна мобільність державних службовців в контексті європейської інтеграції України. *Регіон. політика на сучас. етапі державотворення: проблеми децентралізації, ризики та перспективи впровадження : матеріали щоріч. загальноінститут. наук.-практ. конф., 31 жовт. 2006 р.* Одеса : Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2006. С. 279 – 281.
9. Декалюк О. В. Концепція електронного урядування в практиці зарубіжних країн. *Держава і регіони, 2020. № 1 (69). С. 43-47*
10. «Державним службовцям про державну службу». Prometheus. URL : <https://prometheus.org.ua/>

11. «Дистанційна робота для публічних службовців». Prometheus. URL : <https://prometheus.org.ua/>
12. Діловодство в місцевих органах влади: навч. пос. / Нац. акад. держ.упр. при Президентові України; Акад. муніц. упр.; за заг. ред. В. М.Вакуленка, М. К. Орлатого; авт.-упор. Т. В. Іванова та ін. Київ: НАДУ, 2010. 211 с.
13. Загороднюк С. Інноваційний підхід у професійній діяльності державних службовців: методологічно-прикладні аспекти. *Вісн. НАДУ*. 2006. № 4. С. 42 – 54.
14. Закон України «Про державну службу». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
15. Зінченко О. До питання професіоналізму в державній службі. *Вісн. держ. служби України*. 2006. № 1. С. 17 – 20
16. Зінченко, О. Щодо професіоналізму в державній службі. *Пробл. трансформації системи держ. упр. в умовах політ. реформи в Україні* : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 31 трав. 2006 р., Київ. У 2 т. Т. 1. К. : Вид-во НАДУ, 2006. С. 275 – 277.
17. Електронні петиції. Офіційне інтернет-представництво Президента України. URL : <https://petition.president.gov.ua/>
18. Іванова Т. В., Піддубна Л. П. Діловодство в органах державного управління та місцевого самоврядування: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2007. 360 с.
19. Інституційне забезпечення державної комунікативної політики: досвід країн Європи. Київ: НІСД, 2014. 72 с.
20. Карпенко С. Ефективність управлінської діяльності державних службовців. *Пробл. трансформації системи держ. упр. в умовах політ. реформи в Україні* : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю (31 трав. 2006 р., Київ). К. : Вид-во НАДУ, 2006. Т. 1. С. 277 – 279.
21. Козієвська О. Особливості формування культури мовлення у професійній діяльності державних службовців: [автореф. дис. канд. наук: 25.00.03]. К., 2003. 20 с.

22. Козік А. А. Сучасний стан проблем професіоналізації державної служби / А. А. Козік, С. К. Хаджирадева, О. Г. Гусак. *Держ. та муніцип. упр. в умовах політико-адм. реформи* : матеріали наук.-практ. конф., 17 – 18 трав. 2007 р. Луцьк : Волин. обл. друк., 2007. С. 92 – 94.

23. Козюра І. Проблеми професіоналізації місцевого самоврядування в контексті здійснення реформи державного управління. *Акт. пробл. держ. упр. в Україні* : міжнар. наук.-практ. конф., 20 січ. 2006 р. Л. : ЛРІДУ НАДУ, 2006. Ч. 1. С. 152 – 156.

24. Комунікації в публічному управлінні: аспекти організаційної культури та ділового спілкування: навч. посібник / уклад.: Гошовська В.А. та ін. Київ, 2016. 130 с.

25. Комунікативна компетентність державних службовців яка елемент модернізації системи державної служби / Івано-Франківський центр науки, інновацій та інформатизації. Івано-Франківськ: 2012. 154 с.

26. Корисно для кожного: цикл соціальних роликів з порадами психологів. URL: <https://www.cinema.in.ua/korysno-dlia-kozhnoho-tsykl-rolykiv/>

27. Кравченко М. Задоволення потреб державних службовців як один із чинників успішного впровадження нової управлінської ідеології. *Вісн. УАДУ*. 2003. № 1. С. 95 – 101

28. Круп'як Л. Б. Організація діяльності державного службовця: Навч. пос. Тернопіль: Крок. 2015. 243 с.

29. Крутій О. М. Сучасні методи діагностики професійної компетентності в системі державного управління. *Реґіон. політика на сучас. етапі державотворення: проблеми децентралізації, ризики та перспективи впровадження* : матеріали щоріч. загальноінститут. наук.-практ. конф., 31 жовт. 2006 р. О. : Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2006. С. 4 – 7.

30. Кушнірова Г. П. Напрями вдосконалення системи професійного навчання публічних службовців. *Демокр. стандарти проф. навчання та діяльності публіч. службовців: теорія, практика* : міжнар. наук.-практ. конф., 22 берез. 2007 р. Л. : ЛРІДУ НАДУ, 2007. Ч. 1. С. 191 – 194.

31. Латишева В. Вдосконалення системи оцінки державних службовців в процесі добору та просуванні по службі. *Держ. служба України: сучас. стан та напрями адаптації до стандартів Європ. Союзу* : матеріали щоріч. наук.-практ. конф., 28 квіт. 2005 р. О. : Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2005. С. 187 – 192.

32. Лепська В. В. Про створення регіональної програми організації підвищення кваліфікації державних службовців та керівників державних підприємств в Донецькій області / В. В. Лепська, В. Г. Ляшенко, В. Л. Савченко. *Соц.-екон. ефективність держ. упр. : теорія, методологія та практика* : матеріали щоріч. наук.-практ. конф., 23 січ. 2003 р. Л. : ЛРІДУ УАДУ, 2003. Ч. 1. С. 127 – 130.

33. Ликов В. В. До питання про концепцію розвитку Закону України «Про систему, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців». *Соц.-екон. ефективність держ. упр.: теорія, методологія та практика* : матеріали щоріч. наук.-практ. конф. 23 січ. 2003 р. Л. : ЛРІДУ УАДУ, 2003. Ч. 1. С. 130 – 131.

34. Липовська Н. Технологія оцінювання професійної придатності посадових осіб на державній службі (на прикладі керівника митної установи). *Акт. пробл. держ. упр. : зб. наук. пр. Д. : ДРІДУ НАДУ, 2004. Вип. 1 (15). С. 158 – 169.*

35. Луговий В. Про співвідношення академічної підготовки та тренінгового навчання в професіоналізації державного управління. *Пробл. трансформації системи держ. упр. в умовах політ. реформи в Україні* : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 31 трав. 2006 р., Київ. К. : Вид-во НАДУ, 2006. Т. 1. С. 15 – 22.

36. Лукіна Т. Якість професійної освіти державних службовців. *Пробл. трансформації системи держ. упр. в умовах політ. реформи в Україні* : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 31 трав. 2006 р., Київ. К. : Вид-во НАДУ, 2006. Т. 1. С. 377 – 378.

37. Михненко А. М. Державна кадрова політика: концептуальні основи, цілі, зміст і завдання / А. М. Михненко, Н. Т. Гончарук, Л. Л. Прокопенко. *Менеджер.* 2005. Вип. 3 (33). С. 20 – 26

38. Могильний С. А. Інноваційні технології формування позитивного іміджу посадових осіб органів місцевого самоврядування. *Актуальні проблеми державного управління*. X, 2010. №2 . (40) 6. С. 1-8.
39. Навчання для депутатів місцевих рад об'єднаних територіальних громад». Prometheus. URL : <https://prometheus.org.ua/>
40. Оболенський О. Ю. Державне управління та державна служба: сучасні напрямки розвитку. О. : БАХВА, 2003. 320 с.
41. Олег Чабан: про ментальне здоров'я під час війни. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=h7nX5EOaC7I>
42. Он-лайн сервіс державних послуг ДІЯ. URL: <https://plan2.diia.gov.ua/>
43. Організація діяльності державного службовця: навчальний посібник / О.В.Захарова, О.О. Шумаєва, В.І. Мозговий, Л.Г. Вергазова, О.П. Соловцова, Л.М. Василюшина. Донецьк, 2013. 342с.
44. Осійчук М. С. Розвиток державної (публічної) служби та її вплив на трансформацію державного управління. *Демокр. стандарти проф. навчання та діяльності публ. службовців: теорія, практика* : міжнар. наук.-практ. конф., 22 берез. 2007 р. Л. : ЛРІДУ НАДУ, 2007. Ч. 1. С. 270 – 275.
45. Офіційний веб-сайт Кіровоградської обласної військової адміністрації. URL: <https://www.kr-admin.gov.ua/start.php?q=Anons/Ua/2022/08072022.html>
46. Регіонального центру підвищення кваліфікації Кіровоградської області. URL: <https://center.kr-admin.gov.ua/index.php?q=egk/main.html>
47. Павлюк М.М., Шепельова М.В. Сучасні психологічні технології надання психологічної допомоги сім'ям постраждалих у подоланні складних життєвих обставин: практичний посібник. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2020. 124 с.
48. Пашко Л. Внутрішня втома державних службовців. *Держ. упр. в Україні: реалії та перспективи* : зб. наук. пр. К. : Вид-во НАДУ, 2005. С. 122 – 128.
49. Пашко Л. Оцінювання державних службовців як запорука ефективності державної служби. *Упр. сучас. містом*. 2003. № 1 – 3 (9). С. 113 – 118.
50. Приходько О. Л. Вплив психологічної культури на формування професійного колективу державних службовців. *Держ. та муніцип. упр. в умовах*

політико-адм. реформи : матеріали наук.-практ. конф., 17-18 трав. 2007 р. Луцьк : Волин. обл. друк., 2007. С. 105 – 107.

51. Приходько О. Основні аспекти культури мовлення державних службовців. *Акт. пробл. держ. упр. на новому етапі державотворення* : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 31 трав. 2005 р., Київ. К. : Вид-во НАДУ, 2005. Т. 2. С. 238 – 239.

52. Пенсійний фонд України. Інформаційна сторінка веб-порталу. URL: <https://www.pfu.gov.ua/>

53. Петришин О.В. Поняття посадової особи державного апарату. *Вісник Академії правових наук України*. 2000. № 2. С. 37-45.

54. Писаренко В. П. Організаційно-правові засади електронного документування в органах влади: моногр / Вищ. навч. закл. Укоопспілки «Полтавс. ун-т економіки і торгівлі» (ПУЕТ). Полтава: ПУЕТ, 2012. 250 с.

55. Підвищення кваліфікації державних службовців: вивчення потреби та організація навчання : зб. наук. пр. / кол. авт. : М. О. Скоромнюк, Н. Г. Протасова, В. Г. Понеділко [та ін.]. К. : Вид-во УАДУ, 2000. 148 с.

56. Підтримуюче середовище. Як покращити своє оточення. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=Sew9zORbshI>

57. Пірен М. Проблеми духовності в системі управлінської культури політико-владної еліти в сучасній Україні. *Вісн. НАДУ*. 2006. № 4. С. 157 – 167.

58. Плотницька І. Мовна свідомість державних. *Акт. теор.-методол. та організац.-практ. пробл. держ. упр.* : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 28 трав. 2004 р., Київ. У 2 т. Т. 2. К. : Вид-во НАДУ, 2004. С. 342 – 343.

59. Постанова КМУ «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» № 106 від 06.02.2019 р. зі змінами та доповненнями. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#Text>

60. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення посад державних службовців» № 169 від 15.02.2002 зі змінами та

доповненнями. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/169-2002-%D0%BF#Text>

61. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» № 246 від 25.03.2016 р. зі змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#Text>

62. Постанова КМУ «Про затвердження положень про прийом, стажування в органах державної влади і органах місцевого самоврядування слухачів Національної академії державного управління при Президентові України, а також переліку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, в яких проводиться стажування слухачів Національної академії» № 255 від 01.04.2013 р. зі змінами та доповненнями. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/255-2013-%D0%BF#Text>

63. Постанова КМУ «Про затвердження Типового положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування» № 1440 від 26.10.2001 р. зі змінами та доповненнями. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1440-2001-%D0%BF#Text>

64. Постанова КМУ «Про затвердження Типового порядку формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування» № 1386 від 24.10.2001 р. зі змінами та доповненнями. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1386-2001-%D0%BF#Text>

65. Постанова Кабінету Міністрів України № 224 від 19.02.1996 р. «Про центри підвищення кваліфікації державних службовців і керівників державних підприємств, установ й організацій». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/224-96-п#Text>

66. Почтовюк А. Мотивація державних службовців: реалії та можливі управлінські рішення. *Держ. стратегія упр. місц. та регіон. розвитком: форми, методи та акт. пробл. реалізації* : матеріали щоріч. наук.-практ. конф., 24 листоп. 2004 р. У 2 т. Т. 1. О. : Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2004. С. 85 – 87.

67. Почтовюк А. Перспективи формування державного службовця нового типу. *Акт. пробл. держ. упр. на новому етапі державотворення* : матеріали

наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 31 трав. 2005 р., Київ. К. : Вид-во НАДУ, 2005. Т. 2. С. 94 – 95. 233.

68. Почтовюк А. Регіональні аспекти підбору кадрів для державної служби України. *Упр. сучас. містом*. 2004. № 1 – 3 (13). С. 229 – 235.

69. Практичний посібник для працівників комунікаційних структур в органах влади / упоряд. З. Казанжи. Київ, 2016. 112 с. URL: <http://imi.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/posibnyk.pdf>.

70. Президент України. Офіційне інтернет-представництво. URL: <https://www.president.gov.ua/>

71. Протасова Н.Г. Теоретичні основи навчання державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації. К., 2000. 260 с.

72. Протасова Н.Г. Особливості процесу навчання в системі підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. *Вісник УАДУ*. 2002. №2. 438 с.

73. Протокол з діагностики та терапії ПТСР Національного інституту клінічної майстерності Великобританії (NICE). URL: <http://guidance.nice.org.uk/cg26>

74. Професійна етика працівника державної податкової служби як складова етики державного службовця України: матеріали наук.-практ. конф., 15 грудня 2005 р. Ірпінь: ДПА України, 2006. 384 с.

75. Публічна політика в процесах реформування системи державного управління України / С.О. Телешун, С.В. Ситник, І.В. Рейтерович, О.Г.Пухкал. Київ: НАДУ, 2016. 192 с.

76. Кадрове забезпечення органів місцевої влади у сфері надання публічних послуг : навч. посіб. / авт. кол. : за заг. ред. О.І. Васильєвої, Н.В. Васильєвої, О.С. Ігнатенка. Київ: НАДУ, 2018. 284 с.

77. Римар Л. М. Самоосвіта в системі підготовки державних службовців / Л. М. Римар, Р. Б. Дзяний. *Ефективність держ. упр. в контексті європ. інтеграції* : матеріали щоріч. наук.-практ. конф., 23 січ. 2004 р. Л. : ЛРІДУ НАДУ, 2004. С. 54 – 56.

78. Регіональний центр підвищення кваліфікації Кіровоградської області. URL: https://center.kr-admin.gov.ua/index.php?q=DNZ/pro_nas.html

79. Рембач О.О. Зміст та умови іншомовної підготовки фахівців у сфері публічного управління та адміністрування як педагогічна проблема. *Грааль науки: міжнародний науковий журнал*. Вінниця: ГО «Європейська наукова платформа», 2024. № 36. С. 426 – 430.

80. Романець З. О. Формування професійної Я-концепції державного службовця. *Демокр. стандарти проф. навчання та діяльності публ. службовців: теорія, практика* : міжнар. наук.-практ. конф., 22 берез. 2007 р. Л. : ЛПІДУ НАДУ, 2007. Ч. 1. С. 208 – 211.

81. Сайт Програми «Електронне урядування задля підзвітності влади та участі громади». URL: <https://egap.in.ua/>

82. Світлана Ройз про психологічну підтримку під час війни. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=SLLiKZqKkmo>

83. Серьогін С. Державний службовець: аспекти формування економічного мислення. *Акт. пробл. держ. упр.* : зб. наук. пр. Д. : ДРІДУ НАДУ, 2005. Вип. 4 (22). С. 185 – 190.

84. Системи підготовки державних службовців у зарубіжних країнах / пер. з англ. Ю. Д. Полянського. К. : Вид-во УАДУ, 2000. 424 с.

85. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців. *Вісн. держ. служби України*. 2003. № 1. С. 65 – 75.

86. Скороход Н. Удосконалення структури системи професійного навчання державних службовців у контексті європейської інтеграції. *Пробл. трансформації системи держ. упр. в умовах політ. реформи в Україні* : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 31 трав. 2006 р., Київ. К. : Вид-во НАДУ, 2006. Т. 1. С. 299 – 300.

87. Соколовський С. Управління професійною працездатністю державних службовців. *Пробл. трансформації системи держ. упр. в умовах політ. реформи в Україні* : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 31 трав. 2006 р., Київ. У 2 т. Т. 1. К. : Вид-во НАДУ, 2006. С. 302 – 304.

88. Супрун А. В. Залучення молоді до державної служби: переваги та недоліки системи стимулювання. *Держ. стратегія упр. місц. та регіон. розвитком: форми, методи та акт. пробл. реалізації* : матеріали щоріч. наук.-

практ. конф., 24 листоп. 2004 р. У 2 т. Т.1. О. : Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2004. С. 113 – 115.

89. Супрун А. Правові аспекти проведення атестації державних службовців. *Акт. пробл. держ. упр.* : зб. наук. пр. О. : Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2005. Вип. 2 (22). С. 268 – 280.

90. Теоретичні та практичні аспекти підвищення кваліфікації державних службовців : зб. наук. пр. / [кол. авт.]. К. : Вид-во УАДУ, 2001. 188 с.

91. Турик О. Адаптація молодих державних службовців до служби в органах державної влади як чинник формування професіоналізму. *Пробл. трансформації системи держ. упр. в умовах політ. реформи в Україні* : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 31 трав. 2006 р., Київ. У 2 т. Т. 1. К. : Вид-во НАДУ, 2006. С. 304 – 306.

92. Уманцев Ю., Косарев Т. Електронне урядування в умовах цифровізації суспільного розвитку. *Державне управління*, 2020, № 1 (69). URL: http://www.pa.stateandregions.zp.ua/archive/1_2020/19.pdf

93. Управління конфліктами у процесах публічної політики: взаємодія держави та громадянського суспільства: наук. розробка / авт. кол.: С.О. Телешун, І.В. Рейтерович, С.В. Ситник та ін. Київ: НАДУ, 2012. 52 с.

94. Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.

95. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/>

96. Химиця М.О. Інформаційна діяльність в органах державної влади та управління: навч. посіб. Львів: Видавництво Львівська політехніка, 2014. 148 с.

97. Чабан О.С., Хаустова О.О., Омелянович В.Ю. Психічні розлади воєнного часу. Київ : Видавничий дім Медкнига, 2023. 232 с.

98. Чуба Н.В. Електронне врядування та адаптація державної служб України до стандартів ЄС. *Публічне урядування*, 2022. № (30). С. 101 – 109

99. Юринець В.Є., Юринець Р.В. Інформаційні системи управління персоналом, діловодства і документообігу: навч. посіб. Львів: Тріада плюс, 2008. 628 с.

ДОДАТКИ



НАЦІОНАЛЬНИЙ ОРГАН УКРАЇНИ З СЕРТИФІКАЦІЇ

Система сертифікації УкрСЕПРО

СЕРТИФІКАТ НА СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ

Зареєстрований у Реєстрі
Системи сертифікації УкрСЕПРО
"30" грудня 2010 р.
№ UA.2.160.05660 - 10
Дійсний до "30" грудня 2015 р.

ЦИМ СЕРТИФІКАТОМ ПОСВІДЧУЄТЬСЯ, ЩО СИСТЕМА
УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ СТОСОВНО НАДАННЯ ПОСЛУГ

**ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ
МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ, КЕРІВНИКІВ І СПЕЦІАЛІСТІВ ДЕРЖАВНИХ
ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ**

код ДКПП 80.42.10, які виконуються

Державним навчальним закладом "Центр перепідготовки та підвищення
кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого
самоврядування, державних підприємств, установ та організацій
Кіровоградської обласної державної адміністрації"

Код ЄДРПОУ 22226294

Адреса: 25006, м. Кіровоград, вул. Карла Маркса, 55

ЗГІДНО З ЧИННИМИ В УКРАЇНІ НОРМАТИВНИМИ ДОКУМЕНТАМИ
**ВІДПОВІДАЄ ВИМОГАМ ДСТУ ISO 9001:2009 (ISO 9001:2008, IDT)
СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ. ВИМОГИ**

Контроль відповідності сертифікованої системи управління якістю
вимогам зазначеного стандарту здійснюється шляхом технічного нагляду,
періодичність і процедури якого регламентуються програмою.

СЕРТИФІКАТ ВИДАНИЙ органом з сертифікації державного підприємства
"Кіровоградський регіональний центр стандартизації, метрології та сертифікації",
25015, м. Кіровоград, вул. Володарського, 1, (згідно свідоцтва про призначення
органу з сертифікації в Системі сертифікації УкрСЕПРО від 01.04.2008 р.
№ UA.MQ.160) на підставі результатів перевірки та оцінки системи управління якістю.

Керівник
органу з сертифікації



А.О. Шевченко

ПЕРЕЛІК
структурних підрозділів
Кіровоградської обласної військової
адміністрації

- 1.
- 2.
- 3.
4. Департамент агропромислового розвитку
5. Департамент економічного розвитку та торгівлі
6. Департамент екології та природних ресурсів
7. Департамент житлово-комунального господарства та паливно-енергетичного комплексу
8. Департамент фінансів
9. Департамент охорони здоров'я
10. Департамент соціального захисту населення
11. Департамент освіти і науки
12. Департамент культури та туризму
13. Департамент капітального будівництва
14. Департамент інфраструктури
15. Управління регіонального розвитку, містобудування та архітектури
16. Управління комунікацій з громадськістю та інформаційної діяльності
17. Управління з питань цивільного захисту, оборонної роботи та взаємодії з правоохоронними органами
18. Управління внутрішнього аудиту
19. Управління молоді та спорту
20. Служба у справах дітей
21. Відділ з питань запобігання та виявлення корупції
22. Відділ з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації
23. Державний архів області
24. Регіональний центр підвищення кваліфікації Кіровоградської області
25. Кіровоградський обласний центр соціальних служб
26. Кіровоградський регіональний контактний центр

Додаток Д

Перелік базових служб (органів), що займаються переселенцями, їх психологічною реабілітацією

ADRA Ukraine

ADRA Ukraine допомагає постраждалим під час конфліктів та катастроф, переселенцям та їхнім сім'ям, дітям-сиротам, вихованцям дитячих будинків та притулків, пацієнтам лікарень, допомагає людям у гарячих точках, неповноправним особам і людям похилого віку, пропагує здоровий спосіб життя.

Danish Refugee Council Данська Рада у справах біженців

Працюють в зонах конфлікту, уздовж шляхів переміщення та в країнах, де поселяються біженці. Діапазон роботи включає значну кількість послуг: від операцій з надання допомоги до зміцнення можливостей для світлого майбутнього для біженців і внутрішньо переміщених осіб.

Find Refuge

На Find Refuge будь-яка особа, якщо вона потребує допомоги, може подати заявку. Надання і отримання допомоги не залежить від того, чи перебуває людина в зоні бойових дій в Україні, чи є внутрішньо переміщеним громадянином, чи залишилася на окупованих територіях, чи виїхала за межі України та отримала тимчасовий захист.

Handy Friends for Ukraine

Платформа для українців по всьому світу. Тут можна отримати та надати найнеобхіднішу інформацію для адаптації у кожній країні вільного світу. Долучайся до мережі, що поєднує волонтерів та тих, хто наразі потребує допомоги.

KindDeeds Inc.

Протезування для українців, які втратили кінцівку, через російську агресію в Україні. Евакуація дітей та жінок із небезпечних регіонів, та забезпечення їх гуманітарною допомогою. Форма для отримання допомоги доступна на сайті.

Let's do it, Ukraine SOS

Працюють за двома форматами допомоги для підтримки життєдіяльності мирного населення посилено забезпечуючи: їжею, засобами гігієни, базовою медициною, кормом для хатніх тварин. І формат Let's do it Ukraine SOS - гуманітарна допомога з-за кордону. Організація займається супроводом: логістика гуманітарного вантажу з інших країн, документація та перевезення через кордон, розвантаження, подальше доставлення до координаторів областей, міст та населених пунктів. II формат Let's do it Ukraine SOS - забезпечення громадян ресурсами першої необхідності. Цей формат допомагає розвивати мережу підтримки громадян, навіть якщо зеленого коридору для гуманітарної допомоги ще не зроблено, але локальні продовольчі склади, магазини й аптеки працюють. Волонтери закупають: продукти, медикаменти, засоби гігієни та згідно з запитами роздають допомогу громадянам, волонтерам.

Save Ukraine

Мережа волонтерських організацій, які реалізують проєкти з відновлення та розвитку України за найвищими гуманітарними стандартами й інноваційними технологіями.

Ukrainenow

Глобальна децентралізована ініціатива, що допомагає Україні та іншим націям справлятися з гуманітарною кризою та наслідками жорстокого вторгнення російської федерації.

Ukrainian Red Cross

Товариство Червоного Хреста України є всеукраїнською гуманітарною громадською організацією, яка допомагає державі у наданні гуманітарної допомоги під час збройних конфліктів та в мирний час.

Товариство: -бере участь у наданні міжнародної допомоги у разі катастроф і надзвичайних ситуацій, -забезпечує медико-соціальну допомогу найменш соціально захищеним верствам населення, -навчає навичкам надання першої допомоги, -допомагає у відновленні втрачених внаслідок збройних конфліктів, природних катастроф чи процесів міграції родинних зв'язків, -надає психосоціальну підтримку тощо.

Притулок “Дім Милосердя”

Переселенців годують, притулок, допомога речами, психологічна допомога. Можна безкоштовно випрати речі та помитися.

Благодійний фонд “Янгол життя”

Перевага надається ВПО, які задіяні у волонтерстві.

Дитяче харчування та засоби гігієни можна отримувати по середах, за попереднім узгодженням за тим же номером.

Червоний Хрест

Продуктові набори та засоби гігієни. Попередній запис обов'язковий.

Krop:hub

Одяг для ВПО, підгузки, іграшки

Основний напрямок допомога військовим.

Гуманітарний центр “ПЛАНЕТА”

База одягу, продуктові набори, засоби гігієни та ін.

ГО «Разом ми сила»

Одяг, іграшки, посуд. Памперси, суміш для малюків.

ГО «Освітній центр «Аеліта»

Є дитячий одяг, харчування, дитяча гігієна

Для дітей щодня:

- 14:00-15:30 мистецькі заняття
- 16:00-17:30 хореографія і гімнастика

Попередній запис.

ГО “Одна мета-єдина Україна”

Одяг, постіль, речі першої необхідності, засоби гігієни, дитячі товари.

Продуктові набори наразі відсутні.

Банк Речей

Одяг жіночий та дитячий в основному. Взуття.

Благодійна організація “100% життя. Кропивницький”

Продукти харчування для наступних категорій:

- багатодітні родини,
- сім'ї з дітьми інвалідами,
- люди пенсійного віку, що мають I, II форму інвалідності,
- люди, яких торкнулись соціально значущі захворювання (ВІЛ, ВГС, ВГБ, ТБ),
- люди, що постраждали внаслідок війни,
- вимушено переміщені особи ВПО, які прибули нещодавно (кінець травня, червень, липень)

Громадська організація “Стежка” (Кафе «Щастя»)

Дитяче харчування, підгузники, одяг, посуд, іграшки та багато іншого.

Видають талони на безкоштовні обіди – в понеділок з 10:00 на вівторок, у вівторок – на середу і т.д. У вихідні не працюють.

Освітній волонтерський центр КрОК

Можливості для самореалізації, проекти з взаємодопомоги гостей міста і кропивничан, освітні проекти, плетіння маскувальних сіток.

Християнська церква

Продуктові набори не частіше одного разу на місяць, гігієнічні набори, підгузки та дитяче харчування. Видача: середа з 14:00 до 16:00 за попереднім записом тільки через реєстрацію та жива черга.

Християнська церква "Дім Благодаті Божої". Продуктові набори – жива черга (отримати допомогу можна 1 раз на місяць).

Богослужіння Свято-Покровської Церкви (ПЦУ) з Херсона

Центр соціальної реабілітації дітей-інвалідів. Час роботи: щонеділі об 10:00. Наразі формуються списки потреб херсонців для надання посильної допомоги.

Гуманітарний центр ім. Св. Миколая Чудотворця греко-католицької церкви

Понеділок, середа, п'ятниця: з 10:00 до 12:30 (видача продуктивних наборів за наявності). Гуманітарна допомога за різними напрямками.

Церква ЄХБ, Христа Спасителя

Прихисток для біженців, які їдуть транзитом. Ночівля, гаряча їжа.

Центральноукраїнський державний будинок художньої та технічної творчості

Одяг, гуманітарна допомога, допомога психологів.

Вночі чергування.

Понеділок, середа, п'ятниця об 11:00 – зустріч для дітей і дорослих (майстер-класи)

Центр комплексної реабілітації для дітей з інвалідністю

24/7 Тимчасовий прихисток переселенцям.

Телефон: 0999211339 – Лілія

Спальні місця, душ, гаряча їжа.

Обов'язкова реєстрація

#ЯМаріуполь

ЦНАП – 2 поверх (прозорий офіс)

Години роботи: з 8.00 до 16:00; два рази на тиждень – продуктовий та гігієнічний набір на сім'ю. Тільки для тих, хто має реєстрацію в місті Маріуполь

Кіровоградський обласний соціальний центр матері та дитини

Послуги: ночівля, гарячий душ, можливість приготувати їжу, випрати речі.

Вагітні жінки та жінки з дітьми, віком від народження до 18 місяців можуть отримати притулок на тривалий термін (до досягнення дитиною півторарічного віку). Дитяче харчування, засоби гігієни, речі для малюків для жінок з дітьми, які проживають у закладі надаються безкоштовно. Центр забезпечує допомогу в оформленні документів.

Координаційний центр допомоги ВПО з Луганської області

Тут переміщені особи з Луганської області можуть отримати інформаційну, консультативну та первинну правову допомогу, зареєструватись на отримання гуманітарної допомоги. Час роботи: з понеділка по п'ятницю з 8.00 до 13.00. Телефон гарячої лінії – 0995307596, e-mail – Krop-koord@ukr.net