

4. Пуліна Т. В., Шитікова Л. В., Риженко О. М. Удосконалення системи надання електронних послуг – ключова задача місцевого самоврядування. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. № 11. – URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1844> (дата звернення: 28.11.2021).

5. Стукан Т.М. Аналіз європейської системи інституційного забезпечення молодіжної політики. *Фаховий науковий журнал «Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління»*. Том 32 (71) № 4, 2021. С. 79-86. DOI <https://doi.org/10.32838/TNU-2663-6468/2021.4/13>.

6. Стукан Т.М. Термінологічний інструментарій дослідження дефініцій «державне управління» та «публічне управління». *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2017. Вип. 2 (7). С. 462-468.

7. Stukan T. Mechanism of the formation of export potential of agricultural enterprises under conditions of european integration processes. *East Journal of Security Studies*, vol 3 (2018), pp. 286-298.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-177-0-19>

## **ІНДИВІДУАЛЬНА ПРОГРАМА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЯК ЗАСІБ ВИЗНАЧЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ПОТРЕБ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ**

**Юник І. Г.**

*кандидат наук з державного управління, доцент,  
доцент кафедри публічного управління та адміністрування  
Вінницького державного педагогічного університету  
імені Михайла Коцюбинського  
м. Вінниця, Україна*

Сьогодні кожний державний службовець має право на професійне навчання та просування по службі з урахуванням професійної компетентності, а також зобов'язаний постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності та удосконалювати організацію службової діяльності. Відповідно до чинного законодавства всі державні службовці щороку складають індивідуальну програму професійного розвитку разом із службою управління персоналом на

основі висновку щодо оцінювання результатів службової діяльності державного службовця.

Індивідуальна програма професійного розвитку – це документ, що визначає індивідуальні потреби учасника професійного навчання в професійному навчанні, форму та види проходження такого навчання [2].

При складанні індивідуальної програми рекомендується враховувати потреби у професійному навчанні, визначені за результатами оцінювання службової діяльності державного службовця, завдання і ключові показники на наступний рік та вимоги щодо:

- обов'язковості підвищення кваліфікації за загальними та спеціальними професійними (сертифікатними) програмами;
- обов'язковості підвищення кваліфікації за загальними та спеціальними короткостроковими програмами для державних службовців не рідше одного разу на три роки;
- необхідності набрання державним службовцем у межах виконання індивідуальної програми не менше одного кредиту ЄКТС упродовж календарного року;
- встановлення частки самоосвіти серед інших видів професійного навчання (10 – 20 % від загальної кількості отриманих кредитів ЄКТС за результатами виконання програми) [3].

Аналіз індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців категорії «А» дозволив виявити тенденцію до зростання частки державних службовців категорії «А», яким затверджено індивідуальну програму, з 43 % (62 особи) у 2019 р. до 79 % (142 особи) у 2021 р. [4, с. 145]. Водночас 21 % державних службовців працюють без затвердженої індивідуальної програми професійного розвитку.

Також упродовж 2019 – 2021 рр. спостерігається зростання частки державних службовців категорій «Б» і «В», яким затверджено індивідуальну програму професійного розвитку:

- для державних службовців категорії «Б» – з 63 % (34 976 осіб) у 2019 р. до 81 % у 2021 р. (34 785 осіб);
- для державних службовців категорії «В» – з 54 % (82 348 осіб) у 2019 р. до 73 % (97 652 особи) у 2021 р. [4, с. 145]. Однак, значна частина (19 % та 27 %) державних службовців категорій «Б» і «В» все ще працюють без затверджених програм професійних програм.

Варто зауважити, що не всі державні службовці схвально сприймають запровадження індивідуальних програм професійного розвитку, тому держава має мотивувати працівників до цього процесу, збільшувати фінансування на підвищення кваліфікації, зацікавлювати державних службовців тощо.

Загалом індивідуальні потреби у професійному навчанні державних службовців визначаються залежно від:

- потреб у професійному навчанні, визначених за результатами оцінювання службової діяльності державних службовців;
- завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців на наступний звітний рік;
- самооцінки компетентностей та професійних потреб державних службовців;
- функцій та основних напрямів діяльності, стратегічних цілей та завдань державних органів, в яких працюють державні службовці;
- вимог щодо обов'язковості підвищення кваліфікації державними службовцями за загальними та спеціальними програмами [1].

Отже, індивідуальна програма професійного розвитку дозволяє планувати професійний розвиток і кар'єру державного службовця, виокремити та узагальнити індивідуальні потреби державних службовців у професійному навчанні, виробити пріоритетні напрями підвищення кваліфікації державних службовців, а також встановити зв'язок між результатами їх навчання та ефективністю роботи. Індивідуальна програма професійного розвитку державного службовця має стати дієвим інструментом ефективної публічної кадрової політики.

### **Література:**

1. Аналітичний звіт про індивідуальні потреби у професійному навчанні державних службовців на 2021 рік. Національне агентство України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/profesijne-navchannya/analitichni-materiali>.

2. Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 р. № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#n65>.

3. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання, перегляду та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку): Наказ Національного агентства України з питань державної служби від

26 жовтня 2020 р. № 201-20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0201859-20#Text> (дата звернення: 23.12.2021 р.).

4. Розвиток системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2018–2021 роках: доповідь / [Н. Алюшина (кер. авт. колективу), Л. Рикова, С. Горбатюк, О. Козловський, Ю. Жук, О. Кльоц, О. Бутко; за заг. ред. Н. Алюшиної]. К.: Національне агентство України з питань державної служби, 2021. 240 с.