

УДК 35.08 (477)

DOI: <https://doi.org/10.23939/dg2023.01.129>**Бліщук Катерина Михайлівна**

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри регіонального та місцевого розвитку
Інституту адміністрування, державного управління та професійного
розвитку
Національного університету “Львівська політехніка”,
ORCID: 0000-0002-8154-6608
e-mail: Kateryna.m.blishchuk@lpnu.ua*

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ

Розглянуто проблематику підготовки фахівців публічної сфери в сучасних умовах. Проаналізовано програми співпраці системи освіти України з ЄС, які дають можливість в рамках мобільності студентів майбутнім фахівцям публічної сфери дослідити зарубіжний досвід. Окреслено кроки, які потрібно здійснити освітнім закладам, спрямованим на підготовку фахівців публічної сфери, відповідно до вимог сучасного світу. Представлено підходи щодо застосування американської та європейської моделей освіти у публічній сфері з метою підготовки кваліфікованих спеціалістів.

Ключові слова: фахівці; публічна сфера; освіта; навички; управління; органи публічної влади.

Постановка проблеми. У сучасних умовах публічна сфера в Україні є неефективною і потребує кардинальних змін у напрямі підвищення результативності своєї діяльності та виконання покладених на неї функцій. Зважаючи на те, що публічна сфера є багатофункціональним структурним елементом процесів, які відбуваються в суспільстві, необхідно враховувати особливості його розвитку відповідно до параметрів його впливу на трансформаційні зміни, що спостерігаються в Україні на сьогодні.

Важливу роль за цього відіграє система підготовки фахівців, здатна забезпечити органи публічної сфери висококваліфікованими та компетентними кадрами, відповідно до потреби якісного відбору виконавців державного замовлення. Кадровий потенціал органів публічної сфери повинен забезпечити ефективність діяльності на основі дотримання європейських демократичних принципів та стандартів суспільного розвитку. З огляду на велику відповідальність та масштабність рішень, що постійно приймаються в публічній сфері, підготовка фахівців, здатних ефективно функціонувати та реагувати на сучасні виклики, є необхідною базовою умовою розвитку українського суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні підходи до визначення особливостей кадрового забезпечення публічної сфери висвітлюються у працях багатьох науковців. Зокрема, варто згадати таких дослідників, як: Л. І. Кошелева [6], І. В. Кравець [13], Н. П. Орлова [7], Л. І. Симоненко [13], Л. М. Титаренко [10], Ю. В. Федорова [11], Б. Ю. Юхнов [11], В. П. Якобчук [13], В. А. Яценко [10] та багато інших.

У науковій літературі розглядаються питання підготовки фахівців у публічній сфері в умовах євроінтеграції України, висвітлюється проблематика професіоналізму службовців у сфері публічного управління, досліджуються інноваційні підходи до формування компетентності керівників у сфері публічного управління та адміністрування, вивчається зарубіжний досвід у підготовці фахівців з публічного управління та порівнюється з вітчизняною практикою.

Проте питання підготовки фахівців публічної сфери є надзвичайно актуальним та потребує постійних ґрунтовних досліджень, зважаючи на виклики сьогодення та вимоги, які диктуються часом.

Формулювання цілей статті. Метою статті є узагальнення сучасних підходів до підготовки фахівців публічної сфери, визначення кращих із них для застосування в українській практиці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні реалії ставлять нові вимоги до підготовки фахівців публічної сфери, зважаючи на потребу підвищення ефективності публічного управління та розвитку компетентностей органів публічної влади. Така підготовка має першочергове значення для успішної реалізації соціально-економічних реформ та підвищення якості життя населення як країни загалом, так і її регіонів.

У підготовці фахівців потрібно розуміти, наскільки затребуваними вони є в тій чи іншій галузі. Щодо публічної сфери, то тут можна провести такі паралелі: на одного державного службовця в Україні припадає 170 громадян. Водночас, порівнюючи цей показник із іншими європейськими країнами, слід зазначити, що в Литві на 1 випускника зі спеціальності “публічне управління” припадає 165 громадян, у Німеччині – 163, у Франції – 190, в той час як в Естонії – 50, а в Латвії – 26 громадян відповідно [4].

На сьогодні потрібно зважати на реалії сьогодення через призму повномасштабної війни на території України, тому виникає питання оптимізації кількості працівників публічної сфери. Окремі представники публічної влади вважають, що немає потреби скорочувати апарат публічних службовців; необхідно провести відповідні реформи та змінити функціонал публічної служби, позбавити фахівців непритаманних їм функцій та здійснювати їх підготовку відповідно до вимог та умов цифровізації українського суспільства [8].

У багатьох країнах реформування системи підготовки фахівців публічної сфери відбувається відповідно до концепції нового публічного менеджменту (New Public Management, NPM). Ця концепція декларує можливість у процесі підготовки фахівців публічної сфери застосовувати підходи, що використовуються у бізнес-середовищі.

Ідеологія New Public Management як протипага класичної бюрократичної форми управління (Old Public Management) сформувалася в 90-х рр. XX ст. і була спрямована на адаптацію успішних управлінських технологій бізнесу для цілей ефективного керівництва в громадському секторі. Новий публічний менеджмент запропонував відповіді на проблемні питання, які існували в публічній сфері багатьох країн і були пов'язані із бюрократією, централізацією влади, ієрархічністю тощо.

Впровадження концепції Нового публічного менеджменту довело свою ефективність у багатьох країнах. Зокрема, йдеться про Великобританію, США, Нову Зеландію, Канаду, тому вважаємо доцільним врахувати їхній досвід і здійснювати підготовку фахівців публічної сфери відповідно до цієї концепції, яка передбачає делегування повноважень, розподіл обов'язків між членами команди та мультифункціональність фахівців.

Оскільки на сучасному етапі розвитку українського суспільства акцент робиться на тому, щоб не здійснювати громадські послуги державними організаціями безпосередньо, а організовувати цей процес, мобілізуючи потенціали та ресурси громади, вважаємо, що процес підготовки фахівців публічної сфери слід організовувати саме із врахуванням підходів Нового публічного менеджменту:

- спрямованості не на процес управління, а на результат;
- трансформації функції контролю у публічній сфері на моніторинг та звітність;
- фокусування спеціалістами уваги на споживачах публічних послуг та на задоволенні їх потреб як громадян держави.

Основою підготовки фахівців публічної сфери є компетентнісний підхід, адже вони повинні володіти компетентностями, основні з яких представлені в табл. 1.

Аналіз інформації, представленої в табл. 1, призводить до висновку, що сукупність професійної, управлінської, функціональної, соціальної та особистісних компетенцій дає можливість вести мову про комплексність компетентнісного підходу та про потребу володіння фахівцями публічної сфери усіма знаннями, вміннями та навиками в рамках зазначених компетентностей.

Загалом, вимоги до підготовки фахівців публічної сфери істотно змінюються в умовах прогресуючої цифровізації усіх сфер життєдіяль-

ності українського суспільства, оскільки все більше зміщуються акценти в бік таких мета-компетенцій, як гнучке мислення майбутніх фахівців, орієнтація їх на успішне ведення переговорів та надання публічних послуг, прийняття рішень та експертна оцінка, емоційний інтелект, управління людьми, креативність, критичне мислення та уміння вирішувати комплексні проблеми.

Таблиця 1

**Характеристика компетентностей,
якими повинні володіти фахівці публічної сфери**

Компетентності	Їх характеристика
1	2
Професійна компетентність	Цей вид компетенції показує, якими здібностями, навиками, уміннями та знаннями повинна володіти особа, щоб гідно нести звання представника держави. Це – сукупність знань, умінь, навиків і здібностей, які обумовлені специфікою роботи сучасного фахівця публічної сфери. Професійна компетентність передбачає належність до певної професійної групи, сутність та місію професій сфер публічного управління
Особистісні компетентності	Включають у себе такі характеристики індивідуума: – інтелектуальні та фізіологічні здібності особистості (швидкість реакції, сприйняття інформації, енергійність, витривалість, уважність, пам'ять та швидкість мислення, аналітичне та гнучке мислення); – вольові якості особистості (обов'язковість, здатність до подолання труднощів, витримка, дисциплінованість, наполегливість, рішучість, справедливість, цілеспрямованість, мотивація досягнення успіху, самокритичність, стресостійкість, саморозвиток, самоконтроль, оптимізм, впевненість у собі); – темперамент (рівень нейротизму, інтро- та екстравертованість)
Управлінська компетентність	Керівник органу публічної влади повинен володіти спеціальними знаннями та навиками сучасного менеджменту, здатністю виконувати усі функції управління, планувати, організовувати, контролювати виконувану роботу, володіти сукупністю таких менеджерських рис: надійністю у вирішенні кінцевих рішень, відповідальністю, прагненням до раціоналізму й високої якості, домінантністю, взаєморозумінням та об'єктивністю

Продовження табл. 1

1	2
Соціальна компетентність	<p>Соціальну компетентність умовно можна розділити на такі складові:</p> <ul style="list-style-type: none"> – соціально-практичну (виявляється через здатність налагоджувати співпрацю з громадськими організаціями, іншими органами публічного управління, намагатися досягати співпраці з колегами, відігравати певну роль у команді, працювати в команді); – комунікативну (здатність ефективно спілкуватись з колегами, керівниками, підлеглими та громадянами)
Функціональна компетентність	<p>Функціональна компетентність включає:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наявність профільної освіти; – здатність самостійно приймати рішення; – теоретичні знання та практичні навички, необхідні для виконання посадових обов'язків; – уміння знаходити нестандартні рішення; здатність планувати та організовувати свою трудову діяльність

Джерело: [5].

Отже, у процесі підготовки фахівців публічної сфери необхідно враховувати, що під час виконання своїх службових обов'язків у майбутньому ці спеціалісти повинні володіти основним набором навичок, які представлені на рис. 1.

Таким чином, підготовка фахівців, здатних ефективно виконувати покладені на них функції в публічній сфері, повинна забезпечувати не лише володіння здобувачами певними знаннями, пов'язаними зі специфікою їх майбутньої діяльності, але й розвиток у них навичок особистісного спрямування. Ці мета-компетенції можна вважати актуальнішими для управлінців у контексті забезпечення їх професіоналізму і розцінюються науковцями як основний імпульс просування працівників публічної сфери по кар'єрних сходах у майбутньому [11].

Розширення та поглиблення особистісних компетенцій у процесі підготовки фахівців публічної сфери можна реалізувати на основі такого методу навчання, який базується на вже надбаному досвіді, тобто так званого циклу Колба (рис. 2). Цей метод визначає порядок особистісного навчання і дає можливість досвідченим людям приймати доповнення до своєї поведінки, що склалася, на рівні внутрішніх переконань.

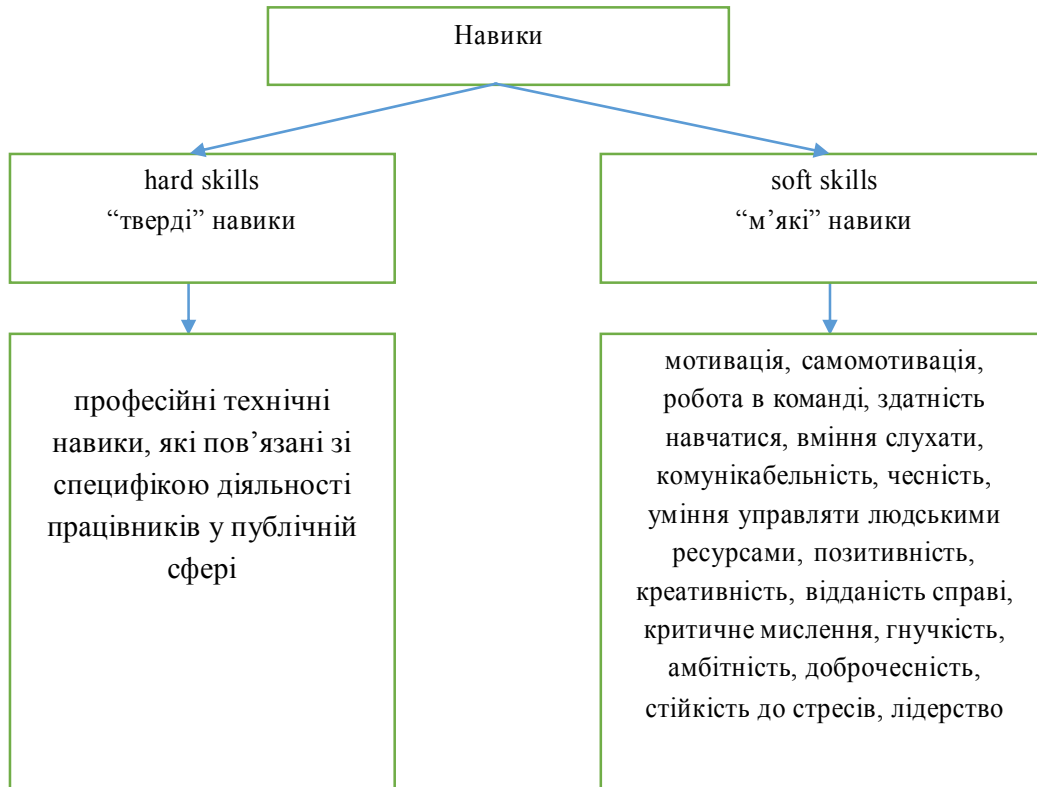


Рис. 1. Навиви, необхідні фахівцям публічної сфери для ефективного виконання своїх функцій та повноважень

Джерело: власні узагальнення.

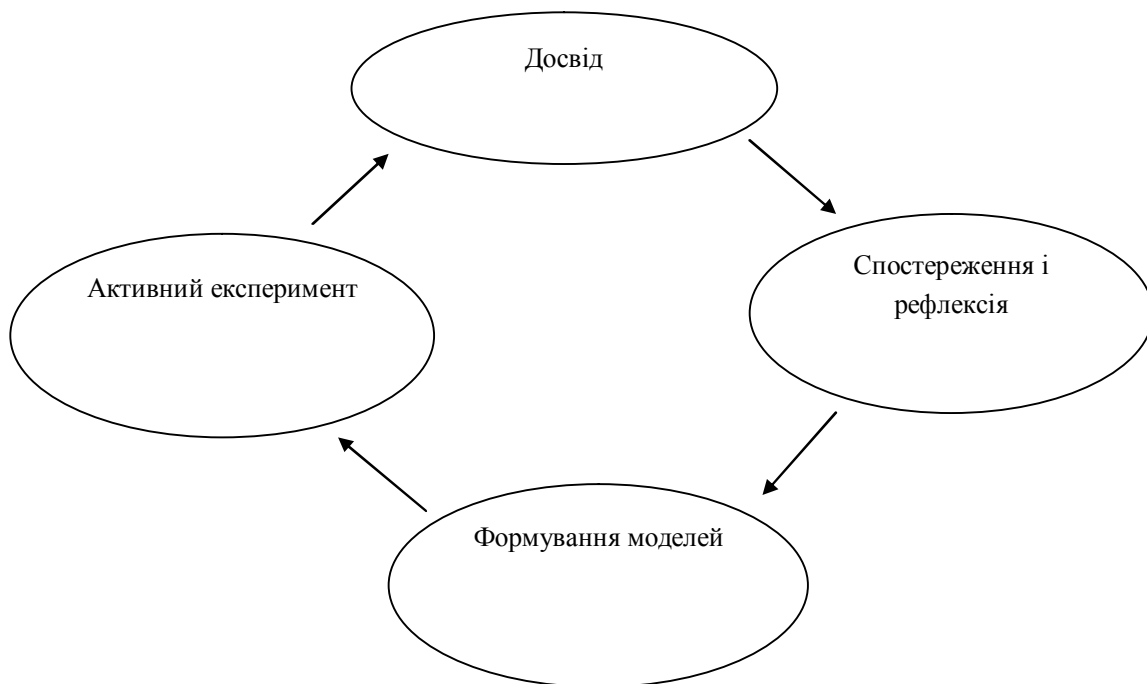


Рис. 2. Цикл Колба в контексті підготовки фахівців публічної сфери

Джерело: [5].

Основою моделі емпіричного навчання Д. Колба, за якою слід здійснювати підготовку фахівців публічної сфери, є процес інтеграції таких елементів:

- 1) рефлексії, тобто аналізу і синтезу знань та діяльності щодо створення нових знань;
- 2) діяльності або застосування знань у реальному світі;
- 3) знань, які містять поняття, факти й інформацію, отриману в рамках формального навчання і минулого досвіду.

Іншими словами, навчальний цикл повинен складатися з чотирьох взаємопов'язаних етапів:

- етапу конкретного досвіду, на якому майбутні спеціалісти матимуть можливість реалізовувати набуті знання та здобуті навички;
- етапу активного експериментування у процесі своєї безпосередньої діяльності;
- етапу рефлексивного спостереження, під час якого фахівці на основі візуального сприйняття інформації набуватимуть нового досвіду, корисного для своєї роботи;
- етапу абстрактної концептуалізації, тобто узагальнення здобутих знань та вироблення на цій основі нових умінь, навиків, досвіду та інформаційних даних.

У сучасному світі особливу увагу слід приділяти інформаційно-комунікаційним навикам спеціалістів публічної сфери, зокрема, у сфері їх комунікації з іноземними партнерами. З метою розвитку цих знань та умінь у процесі підготовки фахівців публічної сфери необхідно використовувати різноманітні інструменти, методи, підходи та засоби, які дають можливість здобувати освіту у процесі тісної взаємодії із закордонними освітніми закладами.

На сьогодні існує низка програм співпраці системи освіти України з Європейським Союзом у рамках проєктів Європейських освітніх ініціатив, які дають змогу ефективно реалізовувати політику інтернаціоналізації завдяки мобільності студентів (табл. 2).

Програми співпраці системи освіти, згадані в табл. 2, сприяють розвитку освітніх ініціатив шляхом надання грантів на мобільність студентів публічної сфери й інфраструктурну підтримку, а також базуються на принципах партнерства наукових установ, вищих закладів, громадськості, бізнесу та держави. Завдяки їм виникають додаткові можливості для підготовки кваліфікованих спеціалістів, покликаних працювати у публічній сфері, завдяки вивченню зарубіжного досвіду та можливостей його впровадження.

Таблиця 2

Програми співпраці системи освіти України з ЄС

Програма	Характеристика
Стратегічні партнерства	Повинні допомагати передавати, розвивати та впроваджувати інноваційні практики та спільні ініціативи розвитку співробітництва, колегіального навчання та обміну досвідом на організаційному, місцевому, регіональному, національному або європейському рівнях
Альянси знань	Проекти, орієнтовані на результат, які є транснаціональними та структуровані відповідно до цих вимог. Вони засновані, зокрема, між вищою освітою і бізнесом і спрямовані на формування більш широкого соціально-економічного середовища, налаштовані досягти одну або декілька цілей у напрямі зміцнення інноваційного потенціалу Європи та заохочення інноваційної діяльності у сфері вищої освіти, бізнесу
TEMPUS	Реалізація університетських проектів у напрямі формування простору для співпраці та підтримки модернізації системи вищої освіти країн-партнерів ЄС в рамках освітньої програми Європейського Союзу. Ця програма додатково пропагує підхід до міжлюдської співпраці та направлена на добровільне наближення систем вищої освіти в країнах-партнерах до здобутків розвитку вищої освіти в державах-членах ЄС
ERASMUS	Програма розвитку міжнародної конкурентоспроможності та стимулювання європейської ідентичності через освіту, завдяки якій існує можливість реалізовувати відповідні політичні та економічні завдання
SOCRATES	Підрозділ програми ERASMUS в рамках програми академічної мобільності, який призначений для того, щоб просувати дистанційне навчання, мовні навички та інформацію
ERASMUS+	Реалізація програми відбувається в частині управління навчальними процесами та реформування системи вищої освіти, заохочення до навчання за кордоном, здійснення навчальних обмінів між закладами вищої освіти, налагодження міжнародної академічної та міжуніверситетської співпраці. Інструменти програми спрямовані на реалізацію проектів, що становлять спільний інтерес для європейської спільноти, а також на підтримку ініціатив та ідей молоді та активізацію молодіжної діяльності

Джерело: складено автором на основі [1–3].

Аналіз програм співпраці системи освіти України з ЄС дає можливість зрозуміти, яке значення має така міжнародна взаємодія для підготовки українських фахівців публічної сфери. Зокрема, стратегічні партнерства сприяють покращенню якості освіти шляхом реалізації спільних грантових проєктів, програм академічного обміну, програм подвійного дипломування, наукової співпраці між закладами вищої освіти України та зарубіжних країн, що, безперечно, позитивно впливає на якість підготовки спеціалістів. Тут варто згадати і альянси знань, які мають мультифункціональне значення і повинні підвищувати фаховий рівень майбутніх фахівців відповідно до свого прикладного значення, можливості глибокого вивчення міжнародного досвіду та інноваційного спрямування функціонування таких альянсів.

Програма TEMPUS базується на принципах партнерства наукових установ, вищих закладів, громадськості, бізнесу та держави, що дає можливість майбутнім фахівцям завдяки мобільності студентів вивчати та переймати позитивний зарубіжний досвід та впроваджувати його у публічній сфері України. В рамках ERASMUS та ERASMUS+ існує можливість підвищення кваліфікації фахівців відповідно до реалізації грантових проєктів, що покращує фаховий рівень спеціалістів, які працюють у публічній сфері.

Отже, освітній аспект та діяльність закладів вищої освіти має важливе значення для підготовки фахівців публічної сфери.

У процесі підготовки фахівців необхідно розуміти важливість інноваційного підходу, що полягає у застосуванні новітніх методик навчання, які б надали можливість системного бачення суспільних процесів, напрацьовувати навички пошуку оригінальних ідей, сприяли розкриттю творчого потенціалу спеціалістів у майбутньому. З цією метою слід звернути увагу на перспективні інноваційні розробки щодо підготовки фахівців для публічної сфери, які представлені в табл. 3.

Інноваційні розробки, представлені в табл. 3, передбачають застосування таких засобів цифровізації в навчальному процесі, як “віртуальна школа” та “кар’єрний портал”, які полегшують сприйняття інформації та забезпечують майбутніх фахівців необхідними та доступними даними. “Соціальна карта співробітника” та “корпоративний університет” є стимулювальними засобами та сприяють підвищенню професійного рівня спеціалістів, завдяки чому підвищується якість виконання покладених на них завдань.

У процесі навчання майбутніх фахівців варто орієнтуватися на зарубіжний досвід, який загалом представлений двома основними моделями освіти у публічній сфері:

– американська модель, відповідно до якої фахівець публічної сфери визначається як кваліфікований менеджер, тому у процесі його підготовки акцент ставиться на управлінських, політичних і економічних дисциплінах, оскільки вони розглядаються як наукова основа ефективного прийняття рішень у публічній сфері;

– європейська континентальна модель, у якій фахівець публічної сфери позиціонується як якісний виконавець рішень органів публічної влади. Базою для підготовки таких спеціалістів у рамках зазначеної моделі є фахова юридична освіта, виходячи із необхідності реалізації службовцями прийнятих рішень відповідно до норм права [12].

Таблиця 3

Інноваційні розробки щодо підготовки фахівців публічної сфери

Інноваційні розробки	Їх характеристика
“Соціальна карта співробітника”	Програма немонетарної мотивації співробітників
“Віртуальна школа”	Внутрішній портал організації, завдяки якому співробітник отримує можливість у режимі он-лайн знайомитися з лекціями фахівців, навчатись за дистанційними програмами західних бізнес-шкіл, брати участь у дистанційних ділових іграх і вебінарах
“Кар’єрний портал”	Інтернет ресурс є професійним співтовариством, інтегрованим з соціальними мережами
“Корпоративний університет”	Продумана система навчання персоналу, в рамках якої для досягнення цілей фірми використовуються всі традиційні форми бізнес-освіти

Джерело: складено автором на основі [9].

На відміну від американської моделі, система підготовки фахівців публічної сфери в Німеччині вирізняється жорсткими кваліфікаційними вимогами до якостей персоналу відповідно до функціональних обов’язків майбутнього спеціаліста. Як у Німеччині, так і у Франції та багатьох інших європейських країнах фахівці публічної сфери отримують професійну підготовку в спеціальних навчальних закладах, у яких працівник отримує необхідні знання і навички як загальної, так і професійної освіти.

На нашу думку, для України найбільш прийнятним є варіант оптимального поєднання підходів американської та європейської моделей, відповідно до якого фахівців публічної сфери слід готувати з акцентом

на розвиток у ньому управлінських якостей та фахових знань з юриспруденції. Водночас потрібно пам'ятати про особистісні навички, які слід розкривати у майбутніх спеціалістів, завдяки яким вони матимуть змогу розкрити свій потенціал. Фахівець публічної сфери повинен бути максимально наближеним до вимог часу та вміти працювати з проблемами, вирішення яких дасть змогу ефективно функціонувати як окремим громадам, так і державі загалом.

Висновки. Забезпечення якісної підготовки фахівців публічної сфери має важливе значення для розвитку Української держави. Трансформації, що спостерігаються на сьогодні в українському суспільстві, потребують радикальних перетворень у напрямі формування сучасних підходів до підготовки кадрів, зокрема, це стосується підходів у наданні освітніх послуг для фахівців публічної сфери.

Підвищення якості підготовки фахівців публічної сфери України, повинно ґрунтуватися на основі таких підходів:

1. Застосування концепції Нового публічного менеджменту у підготовці фахівців публічної сфери, що передбачає делегування повноважень, розподіл обов'язків між членами команди та мультифункціональність фахівців. Процес підготовки фахівців публічної сфери слід спрямовувати не на процес управління, а на результат; трансформацію функції контролю на моніторинг та звітність; фокусування уваги на споживачах публічних послуг та на задоволенні їх потреб як громадян держави.

2. Розвиток професійних, управлінських, функціональних, соціальних та особистісних компетенцій майбутніх фахівців (компетентнісний підхід).

3. Фокусування уваги на розширенні та поглибленні особистісних компетенцій у процесі підготовки фахівців публічної сфери на основі циклу Колба, який визначає порядок особистісного навчання і дає можливість досвідченим людям приймати доповнення до своєї поведінки, що склалася, на рівні внутрішніх переконань.

4. Залучення майбутніх фахівців до програм співпраці системи освіти України з ЄС, що значно розширює їхні професійні горизонти.

5. Використання інноваційних розробок у процесі підготовки фахівців публічної сфери, які полегшують сприйняття інформації, забезпечують майбутніх фахівців необхідними даними та сприяють підвищенню професійного рівня спеціалістів.

6. Впровадження зарубіжного досвіду на основі оптимального поєднання підходів американської та європейської моделей, відповідно до якого фахівців публічної сфери слід готувати з акцентом на розвиток у ньому управлінських якостей та фахових знань з юриспруденції.

Перспективами подальших наукових досліджень в зазначеному напрямку є обґрунтування стратегічних напрямів розвитку кадрової політики в публічній сфері у поствоєнний період.

Список використаної літератури

1. Академічна мобільність / Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/osvita-za-kordonom/akademichna-mobilnist> (дата звернення: 28.02.2023).
2. Альянси знань / National Office Erasmusplus. URL: <http://erasmusplus.org.ua/erasmus/ka2-proekty-spivpratsi/aliansy-znan.html> (дата звернення: 28.02.2023).
3. ЕРАЗМУС / Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/erazmus> (дата звернення: 28.02.2023).
4. Кількість держслужбовців в Україні є оптимальною // Вголос. URL: com.ua/news/kilkist-derzhsluzhbovtsiv-v-ukrayini-ye-optimalnoyu_245154.html (дата звернення: 27.02.2023).
5. Козаченко Т. П. Формування професійної компетентності фахівців публічного управління щодо стратегічної екологічної оцінки // Інвестиції: практика та досвід. 2017. № 14. С. 79–86.
6. Кошелева Л. Основні теоретичні підходи до визначення публічного адміністрування // Державне управління та місцеве самоврядування. 2018. Вип. 2(37). С. 13–19.
7. Орлова Н. Підготовка фахівців з публічного управління в умовах євроінтеграції України // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2019. № 3. С. 139–150. DOI: [https://doi.org/10.31617/zt.knute.2019\(104\)12](https://doi.org/10.31617/zt.knute.2019(104)12).
8. План оптимізації держслужби не треба сприймати як скорочення // Укрінформ. 2022. 9 серп. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3546913-plan-optimizacii-derzsluzbi-ne-treba-sprijmati-ak-skorocenna-nemcinov.html> (дата звернення: 28.02.2023).
9. Соколовська В. В. Інновації в системі управління підприємством // Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України : зб. наук. пр. VI Міжнар. наук.-практ. конф. Вінниця : Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. Ч. 1. С. 189–196.
10. Титаренко Л. М., Яценко В. А. Професіоналізм службовців у сфері публічного управління в умовах суспільно-політичних змін. URL: <http://journals.maup.com.ua/index.php/public-management/article/view/282>. DOI: [https://doi.org/10.32689/2617-2224-2019-5\(20\)-241-255](https://doi.org/10.32689/2617-2224-2019-5(20)-241-255).
11. Федорова Ю. В., Юхнов Б. Ю. Інноваційні підходи до формування компетентності керівників у сфері публічного управління та адміністрування. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2020. Т. 31 (70). № 1. С. 185–189. DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/70-1-32>.
12. Шевченко А. С. Порівняльний аналіз окремих аспектів підготовки магістрів публічного адміністрування в США та в Україні // Вісник Черкаського університету. 2017. Вип. 15. С. 137–144.
13. Якобчук В. П., Симоненко Л. І., Кравець І. В. Теорія економіки в підготовці фахівців з публічного управління: зарубіжний досвід та вітчизняна практика // Державне управління: удосконалення і розвиток. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1980>. DOI: [10.32702/2307-2156-2021.2.39](https://doi.org/10.32702/2307-2156-2021.2.39).

Blishchuk Kateryna Mykhailivna

*PhD in Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Regional and Local Development,
Institute of Public Administration, Governance and Professional Development,
Lviv Polytechnic National University
ORCID: 0000-0002-8154-6608
e-mail: Kateryna.m.blishchuk@lpnu.ua*

MODERN APPROACHES TO PUBLIC SPHERE SPECIALIST TRAINING

Formulation of the problem. The system of specialist training, which allows providing public authorities with highly qualified and competent personnel, plays a significant role in the development of the public administration sector. The public service personnel should ensure the effectiveness of activities based on compliance with European democratic principles and standards of social development.

Analysis of recent research and publications. Though many scientists highlighted theoretical approaches to defining staffing peculiarities in the public sphere, the training of public sphere specialists remains topical and requires constant thorough research due to present challenges and time-stipulated requirements.

Separation of previously unsettled parts of the general problem. This paper aims to substantiate current approaches to training public sphere specialists.

Presenting main material. Given the need to increase the efficiency of public administration and develop competencies of public authorities, modern realities set new requirements for the training of public sphere specialists.

The specialist training reform in the public sphere should be based on the New Public Management (NPM) concept. This concept declares the possibility of training public servants by applying approaches used in the business environment.

The training of specialists, able to effectively perform the functions assigned to them in the public sphere, should ensure not only the acquirement of certain knowledge related to the specifics of future activities but also their development of personal skills. These meta-competencies can be considered more relevant for managers in the context of ensuring their professionalism. They are also regarded by scientists as the main impetus for the career promotion of public sector workers in the future.

A set of educational programs for cooperation between Ukraine and the European Union within the framework of projects of European educational initiatives, which allow to effectively implement internationalization policies through student mobility, promote the development of educational initiatives by rendering grants for student mobility and infrastructure support, being based on the principles of partnership among scientific institutions, higher establishments, the public, business and the state.

To harmonize education with the requirements of the modern world, educational institutions need to take the following steps: focusing on real staffing needs and requests of public authorities at various levels; annual modernization of educational programs in the field of public administration; participation of academic staff in European programs, projects, internships aimed at enhancing the quality of the educational process; close cooperation with leading experts in the field of public administration.

For Ukraine, the most acceptable is the option of the optimal combination of approaches of the American and European models, according to which specialists for the

public sphere should be trained with an emphasis on the development of their managerial qualities and professional knowledge of jurisprudence. At the same time, it is necessary to reveal the personal skills of future specialists, which will help to unleash their potential.

Conclusions. The transformations observed today in Ukrainian society require radical changes towards the formation of new approaches to staff training as well as the unification of approaches in the provision of educational services to public sector specialists. At the same time, it is necessary to take into account the foreign experience of implementing new public management, which will enable future specialists not only to join the international labor market but also to effectively implement the principles of sustainable democratic development in the Ukrainian state.

Key words: specialists; public sphere; education; skills; management; public authorities.

References

1. Akademichna mobil'nist' [Academic mobility] / Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/osvita-za-kordonom/akademichna-mobilnist> [in Ukrainian].
2. Al'iansy znan' [Alliances of knowledge] / National Office Erasmusplus. URL: <http://erasmusplus.org.ua/erasmus/ka2-proekty-spivpratsi/aliansy-znan.html> [in Ukrainian].
3. ERAZMUS+ / Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/erazmus+> [in Ukrainian].
4. Kil'kist' derzhsluzhbovtziv v Ukraini ie optimal'noiu [The number of employees in Ukraine is optimal]. *Vgolos*. URL: vgolos.com.ua/news/kilkist-derzhsluzhbovtziv-v-ukrayini-ye-optymalnoyu_245154.html [in Ukrainian].
5. Kozachenko, T. (2017). Formuvannya profesiyanoi kompetentnosti fahivtsiv publichnogo upravlinnya schodo strategichnoyi ekologichnoyi otsinky [Formation of professional competence of specialists in public administration regarding strategic environmental assessment]. *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*. – *Investments: practice and experience*. 14. 79–86.
6. Kosheleva, L. (2018). Osnovni teoretychni pidhody do vyznachennya publichnogo administruvannya [Basic theoretical approaches to defining public administration]. *Derzavne upravlinnya ta mistseve samovryaduvannya*. – *State administration and local self-government*. 2(37). 13–19 [in Ukrainian].
7. Orlova, N. (2019). Pidgotovka fahivtsiv z publichnogo upravlinnya v umovah yevrointegratsiyi Ukrainy [Training of specialists in public administration in the conditions of European integration of Ukraine]. *Zovnishnya torgivlya: ekonomika, finansy, pravo*. – *Foreign trade: economy, finance, law*. 3. 139–150. DOI: [https://doi.org/10.31617/zt.knute.2019\(104\)12](https://doi.org/10.31617/zt.knute.2019(104)12) [in Ukrainian].
8. Plan optymizatsiyi derzsluzby ne treba spryymaty yak skorochennya [The plan to optimize the civil service should not be perceived as a reduction]. *Ukrinform*. – *Ukrinform*. 2022. 9 serp. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3546913-plan-optimizacii-derzsluzbi-ne-treba-spriymati-ak-skorocenna-nemcinov.html> [in Ukrainian].
9. Sokolovska, V. V. (2018). Innovatsiyi v systemi upravlinnya pidpnyemstvom [Innovations in the enterprise management system]. Socio-political, economic and humanitarian dimensions of the European integration of Ukraine: Collection of scientific works of the VI International Scientific and Practical Conference. Vinnytsya: Vydavnycho-redaktsiyyny viddil VTEI KNTEU. 1. S. 189–196 [in Ukrainian].

10. Tytarenko, L. M., Yatsenko, V. A. Profesionalizm sluzbovtziv u sferi publichnogo upravlinnya v umovah suspilno-politychnyh zmin [Professionalism of employees in the field of public administration in the conditions of socio-political changes]. URL: <http://journals.maup.com.ua/index.php/public-management/article/view/282>. DOI: [https://doi.org/10.32689/2617-2224-2019-5\(20\)-241-255](https://doi.org/10.32689/2617-2224-2019-5(20)-241-255) [in Ukrainian].

11. Fedorova, Yu. V., Yuhnov, B. Yu. (2020). Innovatsiyni pidhody do formuvannya kompetentnosti kerivnykiv u sferi publichnogo upravlinnya ta administruvannya [Innovative approaches to the formation of competence of managers in the field of public management and administration]. *Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskogo. Seriya: Ekonomika I upravlinnya. – Academic notes of TNU named after V. I. Vernadskyi. Series: Economics and management.* Vol. 31 (70). No. 1, 185–189. DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/70-1-32> [in Ukrainian].

12. Shevchenko, A. S. (2017). Porivnyalnyy analiz okremykh aspektiv pidgotovky magistriv publichnogo administruvannya v USA ta v Ukraini [Comparative analysis of some aspects of the training of masters of public administration in the United States and Ukraine]. *Visnyk Cherkaskoho universytetu. – Bulletin of Cherkasy University.* 15, 137–144 [in Ukrainian].

13. Yakobchuk, V. P., Symonenko, L. I., Kravets, I. V. Teoriya ekonomiky v pidgotovtsi fahivtsiv z publichnogo upravlinnya: zarubiznyy dosvid ta vitchyznyana praktyka [Economic theory in the training of public administration specialists: foreign experience and domestic practice]. *Derzavne upravlinnya: udoskonalennya i rozvytok. – Public administration: improvement and development.* URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1980>. DOI: 10.32702/2307-2156-2021.2.39 [in Ukrainian].