

Іваненко Валерія Сергіївна,
*головний спеціаліст відділу планування та
координації дій у надзвичайних ситуаціях,
Управління з питань надзвичайних ситуацій
та цивільного захисту населення
Миколаївської міської ради,
(м. Миколаїв)*

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Сучасні процеси реформування системи публічного управління, розширення повноважень органів місцевої влади зумовлюють необхідність підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування. В умовах поглиблення децентралізації та управлінської діяльності, розвитку місцевої політики зростає рівень відповідальності посадових осіб щодо прийняття ефективних рішень у забезпеченні належного рівня надання публічних послуг.

Такі умови потребують удосконалення управлінських навичок, формування сучасних компетентностей, необхідних для роботи в умовах динамічних соціально-економічних змін. Удосконалення сучасних компетентностей осіб органів місцевої влади можливо через оновлення професійних знань, зокрема систему підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування. Підвищення кваліфікації, це важливий інструмент професійного розвитку посадових осіб [5, с. 112]. Він сприяє зростанню ефективності функціонування органів місцевого самоврядування, підвищенню якості управлінських рішень та зміцненню інституційної спроможності територіальних громад.

Зрозуміло, для підвищення якості управлінських рішень необхідні посадови особи у яких професійна компетентність основана на інтеграції сукупності знань, умінь, навичок, досвіду. Додаються особисті якості, які забезпечують здатність ефективно виконувати управлінські функції, приймати обґрунтовані рішення [3, с. 97].

Навички та вміння посадових осіб повинні охоплювати не лише професійну підготовку у сфері публічного управління, а й здатність до стратегічного мислення, комунікації, аналізу всебічних процесів розвитку місцевого самоуправління та адаптації до змін у нормативно-правовому та управлінському середовищі. У цьому контексті неперервне навчання, при правильній організації, забезпечить систематичне оновлення професійних знань, відповідно й розвиток управлінських компетентностей. Підвищення кваліфікації повинно бути неперервним, формувати здатність посадових осіб ефективно реагувати на потреби територіальної громади. Під час навчання посадовці навчаються інноваційним управлінським практикам.

Розвиток системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування повинен мати компетентнісний підхід, який буде спрямований

на формування комплексу професійних знань, практичних умінь та управлінських навичок, необхідних для ефективного виконання службових та посадових обов'язків. На відміну від традиційних моделей навчання компетентнісний підхід повинен передбачати набуття знань у практичній діяльності посадових осіб та використання їх на практиці.

Знання набуті під час проходження підвищення кваліфікації допомагають приймати обґрунтовані управлінські рішення, аналізувати складні управлінські ситуації та ефективно реагувати на виклики, що виникають у процесі функціонування органів місцевого самоврядування. При передачі теоретичної інформації особливого значення набуває формування аналітичного мислення, стратегічного бачення розвитку територіальних громад [4, с. 97], здатність до адаптації в умовах швидких соціально-економічних змін.

Важливим елементом професійного навчання посадовців є використання цифрових освітніх платформ [1, с. 31]. Вони забезпечують доступ до сучасних інформаційних ресурсів, навчальних матеріалів та інтерактивних освітніх середовищ. Цифровізація створює умови для гнучкої організації навчання, індивідуалізації освітніх траєкторій та розширення можливостей для посадових осіб місцевого самоврядування самостійно опрацьовувати матеріал.

Значну роль у цьому процесі надається дистанційному навчанню. Воно дозволяє поєднати професійну діяльність із процесом підвищення кваліфікації, забезпечити оперативне оновлення знань. При організації дистанційного навчання вдається залучити до здобуття знань більш широке коло фахівців, незалежно від їх територіального розташування.

Урізноманітнити професійну підготовку можливо за рахунок впровадження тренінгових програм та інтерактивних методів навчання [2, с. 161]. Такі програми та інтерактивні методи орієнтовані на активну участь посадовців у освітньому процесі. Застосування моделювання управлінських ситуацій, аналіз практичних кейсів, групові дискусії, ділові ігри та інші форми практикоорієнтованого навчання буде сприяти розвитку комунікативних компетентностей, формувати навички командної роботи, підвищувати здатність до колективного прийняття рішень, забезпечувати ефективну взаємодію з представниками різних інституцій та громадськості.

Сучасна модель підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування об'єднує інноваційні підходи здобуття необхідних компетентностей в управлінні місцевим самоврядуванням. Інтерактивні методи професійної підготовки забезпечують розвиток управлінських компетентностей відповідно до сучасних вимог публічного управління [6, с. 465]. Компетентнісний підхід створює передумови для підвищення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування та зміцнення інституційної спроможності територіальних громад.

Використання інноваційних освітніх технологій у системі професійної підготовки та розвитку компетентностей посадових осіб місцевого самоврядування дозволяє застосовувати практикоорієнтовані методи

навчання. Вони створюють умови для більш глибокого засвоєння знань, розвитку аналітичного мислення та формують здатність до прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Трансформація системи публічного управління вимагає індивідуалізації освітнього процесу, гнучкості навчання, оперативної адаптації змісту освітніх програм до сучасних викликів та потреб розвитку територіальних громад.

Ще один важливий фактор професійного зростання - обмін досвідом між представниками різних органів місцевого самоврядування та міжнародними організаціями. Ця взаємодія створює можливості для поширення кращих управлінських практик, запозичує ефективні моделі організації публічного управління, формує нові підходи до вирішення актуальних економічних, соціальних та екологічних проблем місцевого самоуправління. Участь посадовців місцевих органів влади у професійних форумах, семінарах, стажуваннях та освітніх проєктах сприяє розширенню професійного світогляду, розвитку критичного мислення та підвищенню рівня управлінської культури.

Важливу роль відіграє співпраця посадовців з різними інституціями, такими як: науковими установами, закладами вищого освіти, міжнародними партнерами та громадськими організаціями. Така взаємодія інтегрує наукові знання у практику управління, розвиває професійні компетентності осіб органів місцевого самоуправління. Інтегрований підхід формує навички розв'язання складних управлінських завдань та впровадження інноваційних управлінських практик у діяльність органів місцевої влади, сприяє підвищенню інституційної спроможності територіальних громад.

Отже, сучасні тенденції професійного розвитку управлінських кадрів територіальних громад характеризуються переходом до компетентісно орієнтованих моделей навчання, які забезпечують формування не лише теоретичних знань, а й практичних умінь і навичок, необхідних для прийняття обґрунтованих управлінських рішень у складних, динамічних та непередбачуваних умовах розвитку місцевого самоуправління.

Список використаних джерел:

1. Бацуровська І. В., Курепін В. М. Використання цифрових технологій у спеціальній та інклюзивній освіті: теоретичні основи та практичні підходи в професійній підготовці фахівців. *Development trends in special and inclusive education in the context of the European dimension: theory and practice : scientific monograph.* Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2024. С. 22-44. DOI:<https://doi.org/10.30525/978-9934-26-457-3-2>.

2. Бацуровська І. В. Програмно-технічне забезпечення цифрових освітніх систем: інноваційні підходи та перспективи розвитку. *Moderní aspekty vědy: XLVII. Díl mezinárodní kolektivní monografie / Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o.. Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o., 2024. S. 151-165.* URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18716>.

3. Курепін В. М., Зубехіна-Хайят О. В. Механізми антикризового управління як основа адаптації бізнесу до турбулентного середовища. *Modern*

Economics. 2025. № 54(2025). С. 95-103.
DOI:[https://doi.org/10.31521/modecon.V54\(2025\)-13](https://doi.org/10.31521/modecon.V54(2025)-13).

4. Курепін В. М., Іваненко В. С. Взаємодія місцевих органів влади та засобів масової інформації як фактор реалізації інформаційної політики при надзвичайних ситуаціях. Modern Economics. 2025. № 49(2025). С. 124-132.
DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V49\(2025\)-17](https://doi.org/10.31521/modecon.V49(2025)-17).

5. Курепін В. М., Курепін В. М. Навчання державних службовців як фактор професіоналізації на прикладі Миколаївської області. Контексти творчості Євгена Миколайовича Хрикова: актуальні проблеми освітнього та публічного менеджменту : збірник матеріалів І міжнародних педагогічних читань пам'яті Є. М. Хрикова (м. Полтава, 03 квітня 2025 р.). Полтава : ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», 2025, С 110-115. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jsru/handle/123456789/21848>.

6. Самойленко О. О., Бацуровська І. В., Курепін В. М. Кібергігієна та безпека життєдіяльності як ключові елементи цифрової компетентності здобувачів освіти. Національні інтереси України. 2025. № 11(16). С 461-477.
DOI:[https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-11\(16\)-461-476](https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-11(16)-461-476).

Кабушка Олександр Михайлович,
аспірант кафедри публічної служби й управління навчальними й соціальними закладами,
Державний заклад «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»,
(м. Полтава)

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КАФЕДРИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ З ЇХ ВИРІШЕННЯ

Порівняльне вивчення процесів кадрового забезпечення Кафедри музичного мистецтва та хореографії ЛНУ та трьох аналогічних структурних підрозділів інших університетів дозволило ідентифікувати сукупність взаємозалежних бар'єрів, що генерують стійкі загрози для подальшого зростання кадрового капіталу підрозділу та вимагають невідкладного реагування.

По-перше, кафедра позбавлена власного рецензованого фахового періодичного видання, внаслідок чого звужується простір для оприлюднення результатів досліджень науково-педагогічних працівників (далі – НПП) та послаблюється присутність підрозділу в академічному дискурсі.

По-друге, зафіксовано дисбаланс між кількісними параметрами дослідницької активності та якісними здобутками. Програмні документи кафедри констатують невідповідність публікаційної практики оновленим