

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ДНІПРОВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ТРЕГУБЕНКО Галина Петрівна



УДК 35.088.6:005.336.5(477)

**ІННОВАЦІЙНІ КОМПОНЕНТИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
В УКРАЇНІ**

25.00.03 – державна служба

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата наук з державного управління

Дніпро – 2024

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі державного управління і місцевого самоврядування Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор наук з державного управління, професор, заслужений діяч науки і техніки України
ГОНЧАРУК Наталія Трохимівна,
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування.

Офіційні опоненти: доктор наук з державного управління, професор,
АНТОНОВА Ольга Валеріївна,
Університет митної справи та фінансів, завідувач кафедри публічного управління та митного адміністрування, м. Дніпро;

доктор наук з державного управління, доцент,
ПРУДИУС Леся Василівна,
координатор напряму Швейцарсько-Українського Проєкту DECIDE «Децентралізація для розвитку демократичної освіти», Громадська організація «Розвиток громадянських компетентностей в Україні» (DOCCU), м. Київ.

Захист відбудеться *«7» жовтня 2024 року о 16 годині* на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 08.080.09 при Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка» за адресою: 49044, м. Дніпро, вул. Гоголя, 29, тел. 746-15-02.

З дисертацією можна ознайомитись у Науково-технічній бібліотеці Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» за адресою: 49044, м. Дніпро, вул. Гоголя, 29 та на сайті Вченої ради Університету за адресою: https://www.nmu.org.ua/ua/content/infrastructure/structural_divisions/academic_board/.

Реферат розісланий *«06» вересня 2024 р.*

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**



Грина ХОЖИЛО

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Оновлення змісту діяльності органів державної влади в умовах дії правового режиму воєнного стану, а також у період реалізації євроінтеграційних прагнень України носить широкомасштабний характер і спрямовується на структурні зміни державного апарату, трансформацію взаємодії владних інституцій із громадянським суспільством і бізнесом, удосконалення та поліпшення якості надання державних послуг. Національне агентство України з питань державної служби (НАДС) акцентує, що державна служба – це соціальний інститут, на основі якого розбудовується Україна як сучасна сервісна соціальна правова демократична європейська держава. Фундаментальною складовою очікуваних зрушень у системі державної служби України є державні службовці, покликані уособлювати сучасні принципи й підходи до управління країною. Провідна роль, що відводиться державним службовцям в умовах реформування системи управління, вимагає від них самих високого рівня професійної компетентності, яскравих особистісних якостей, англійської та цифрової компетентності, креативного мислення й інноваційного підходу в прийнятті управлінських рішень. Саме тому інноваційність усе частіше виступає як модерна парадигма державного управління в Україні.

Найбільше важливість інноваційних підходів позначилася на засадах, формах, методах і технологіях професійного навчання державних службовців. Інноватика стала органічною складовою не лише постійно оновлюваних та вдосконалюваних теоретичних засад професійного навчання державних службовців, але й повною мірою торкнулася форм організації занять, значною мірою наблизивши їх до практичної діяльності в органах державної влади за кращими зразками країн ЄС. У річному звіті НАДС за 2023 рік зазначається, що найбільш затребуваними напрямками професійної освіти в рамках індивідуальних освітніх запитів державних службовців є професійні знання; знання законодавства; комунікація та взаємодія; лідерство та управління змінами.

Розуміння взаємозв'язку між сучасними викликами щодо діяльності державної служби й випереджальними формами, методами та технологіями підготовки державних службовців значно актуалізувало необхідність виявлення й аналізу всіх інноваційних компонентів освітнього процесу, спрямованих на підвищення рівня професійної компетентності персоналу державної служби в Україні.

Теоретичні засади впровадження інновацій у сфері освіти державних службовців досліджували: В. Авер'янов, В. Бакуменко, В. Баштанник, М. Білинська, Є. Бородін, Н. Драгомирецька, С. Квітка, В. Куйбіда, Н. Липовська, В. Луговий, В. Мартиненко, Н. Нижник, О. Оболенський, Т. Пахомова, Л. Прокопенко, Н. Сорокіна, Х. Хачатурян, І. Чикаренко, М. Ярмистий та інші.

Вивченню основних проблем професійного навчання державних службовців у контексті застосування інновацій присвячено доробок науковців: О. Антонової, Т. Василевської, О. Воронька, В. Гошовської, Л. Гогіної, Н. Гончарук, Т. Кошової, О. Мельникова, Н. Калашник, Н. Ларіної, П. Назимка, Л.

Прудіус, С. Селіванова, С. Серьогіна, І. Сурай, Т. Тарасенко, І. Хожило та інших.

Розумінню сутності та змісту інноваційних компонентів в освіті державних службовців сприяє доробок вітчизняних і зарубіжних науковців, які розкривають концептуальні положення перебігу інноваційних процесів та впровадження освітніх інновацій, а саме: О. Волошина, Л. Даниленко, І. Дичківської, В. Паламарчук й інших. Сучасні технології професійного навчання державних службовців досліджували С. Григор'єва, А. Грищук, Т. Маматова, С. Хаджирадева, І. Шпекторенко та інші. Проблемам педагогічної інноватики присвячені наукові праці І. Москалець, О. Пархоменко-Куцевіл, О. Руденко, О. Скубашевської й інших. Зарубіжний досвід публічної влади в контексті використання інновацій у підготовці державних службовців активно досліджували Л. Корнута, А. Неугодніков, М. Лахижа.

Разом з тим в умовах реформування державного управління, одним із пріоритетів якого є розбудова професійної, добросовісної, політично нейтральної державної служби, діяльність котрої спрямована на 1) захист інтересів громадян, з одного боку, та 2) поява нових, інноваційних форм, методів і технологій підвищення рівня професійної компетентності державних службовців – з іншого, зумовлюють потребу подальшого наукового пошуку означеної проблематики.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота має зв'язок із Стратегією управління персоналом апарату Національного агентства України з питань державної служби на 2023-2024 рр. Дисертаційна робота також презентує результати участі автора у виконанні науково-дослідної роботи, а саме комплексного наукового проекту кафедри державного управління і місцевого самоврядування Навчально-наукового інституту державного управління Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» за темою «Забезпечення стійкості, ревіталізації та розвитку територій і громад в Україні» (державний реєстраційний номер 0122U002375). Внеском автора є наукове обґрунтування запровадження інноваційних підходів до формування публічного управління в цілому та у практику використання інноваційних компонентів у процесі підготовки й підвищення кваліфікації посадових осіб публічного управління.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретичних основ та розроблення практичних рекомендацій до подальшого впровадження інноваційних компонентів для підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в умовах реформування державної служби України.

Поставлена мета обумовлює необхідність розв'язання таких дослідницьких завдань:

- визначити зміст і сутність поняття «інноваційні компоненти підвищення рівня професійної компетентності державних службовців»;
- визначити та схарактеризувати інноваційні форми, методи й технології професійного навчання державних службовців;
- проаналізувати нормативно-правові засади впровадження інновацій у підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні;

- виявити особливості дистанційної форми підвищення рівня професійної компетентності державних службовців;
- дослідити стан використання інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців у закладах післядипломної освіти;
- узагальнити зарубіжний досвід використання інновацій у підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців і виявити можливості використання його в Україні;
- визначити напрями подальшого впровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні;
- розробити й обґрунтувати інноваційну модель підвищення рівня професійної компетентності державних службовців з використанням інструментів штучного інтелекту (ШІ) та надати практичні рекомендації органам державної влади щодо її реалізації.

Об’єкт дослідження – процес застосування інноваційних компонентів у професійному навчанні державних службовців, спрямований на підвищення рівня їх професійної компетентності.

Предмет дослідження – інноваційні компоненти підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні.

Методи дослідження. У роботі використано комплекс взаємопов’язаних загальнонаукових та спеціальних для науки державного управління методів і способів наукового пізнання. Зокрема, використання діалектичного методу дало змогу визначити теоретичні підходи до використання інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців (розділ 1), а застосування логіко-семантичного методу сприяло розмежуванню основних понять означеної проблематики (підрозділ 1.2). Історичний метод надав змогу встановити, що за роки державної незалежності в Україні в цілому сформовані нормативно-правові засади впровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців (підрозділ 2.1). Методи збору, аналізу та синтезу інформації застосовано під час характеристики сучасного стану використання інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні (розділ 2). За допомогою методу опитування було проведено анкетування державних службовців Дніпропетровської і Полтавської областей з метою виявлення можливих шляхів подальшого впровадження інноваційних компонентів у структуру професійного навчання державних службовців в умовах реформування державної служби в Україні (підрозділ 2.3). Дослідження зарубіжного досвіду використання інновацій у підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців і виявлення можливостей застосування його в Україні здійснено з використанням компаративного методу (підрозділ 3.1). Методи моделювання та прогнозування сприяли виявленню основних напрямів подальшого впровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в умовах реформування державної служби в Україні (підрозділи 3.2 і 3.3).

Наукова новизна отриманих результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних основ та розробленні практичних рекомендацій до подальшого

впровадження інноваційних компонентів для підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в умовах реформування державної служби України. Деталізація змісту наукової новизни дисертаційної роботи полягає у тому, що

уперше:

– запропоновано комплексний підхід до обґрунтування концепту «інноваційні компоненти підвищення рівня професійної компетентності державних службовців», який необхідно розглядати у розрізі підвищення кваліфікації та самоосвіти державних службовців, на основі систематично оновлювального (новаційного) змісту навчального матеріалу та запровадження інноваційних форм, методів і технологій у ході реалізації освітнього процесу. Інноваційні компоненти підвищення рівня професійної компетентності схарактеризовано як гнучкі, швидкозмінювані елементи навчання, котрі прискорюють оперативне реагування на виклики та завдання інституту державної служби і суспільства в цілому;

– розроблено та обґрунтовано інноваційну модель запровадження інструментів штучного інтелекту для підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні, яка базується на принципах персоналізації навчання, аналізу даних, доступності й ефективності; основних засадах Концепції розвитку штучного інтелекту в Україні до 2030 року та освіти 4.0. – концепції освіти, що передбачає впровадження технологій штучного інтелекту, віртуальної реальності, інтернету речей, машинного навчання. Доведено необхідність застосування цих інноваційних компонентів у системі професійного навчання державних службовців: при вивченні потреб і формуванні змісту навчання; організації навчального процесу та самоосвіти; вивченні мов (української й іноземних) та створенні необхідної технологічної інфраструктури з використанням таких популярних інструментів штучного інтелекту, як: 1) адаптивні платформи навчання; 2) віртуальні асистенти й чат-боти; 3) системи рекомендацій; 4) доповнена та віртуальна реальність (AR, VR); 5) аналіз даних і аналітика; 6) інтелектуальні системи управління навчанням (LMS); 7) машинне навчання. Розроблено практичні рекомендації Національному агентству України з питань державної служби щодо реалізації зазначеної моделі для підвищення рівня професійної компетентності державних службовців;

удосконалено:

– понятійно-категоріальний апарат галузі науки державного управління шляхом формулювання авторського визначення поняття «інноваційні компоненти підвищення рівня професійної компетентності державних службовців», конкретизація змісту якого дозволила розглядати їх як комплекс тактичних методів, прийомів і способів досягнення стратегічної мети забезпечення високого рівня професіоналізації, ефективності та якості державної служби відповідно до європейських стандартів;

– положення про пріоритетність випереджального навчання шляхом запровадження інноваційних компонентів у підвищенні рівня професійної

компетентності державних службовців;

– навчальний контент професійного навчання державних службовців з питань упровадження інструментів штучного інтелекту в їхній професійній діяльності розробленим спеціальною професійною (сертифікатною) програмою підвищення кваліфікації державних службовців посад категорії «Б» «Штучний інтелект як інструмент підвищення рівня професійної компетентності державних службовців» (60 год/2кредити ЄКТС), з метою формування у них системного уявлення стосовно реалізації державної політики щодо застосування технологій штучного інтелекту в Україні та впровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців на основі інструментів штучного інтелекту;

набули подальшого розвитку:

– систематизація етапів запровадження інноваційних компонентів у процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців: 1991 – 2003 рр. – етап пролонгації традиційних за змістом, формою та методами навчання; 2004 – 2014 рр. – етап упровадження засад європеїзації та освітньої інноватики; 2015 – 2019 рр. – етап удосконалення нормативно-правового регулювання державного управління й професійного навчання державних службовців; 2020 – 2024 рр. – етап формування та розвитку інноваційного концепту підвищення рівня професійної компетентності державних службовців;

– обґрунтування сучасних підходів щодо подальшого впровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні;

– пропозиції щодо використання інструментів ШІ в HR на державній службі для підвищення рівня професійної компетентності державних службовців: Effy AI – для управління ефективністю персоналу; для комунікацій персоналу: Firstup, Assembly; Chat. GPT; AI Google Bard; для забезпечення добробуту персоналу і балансу між роботою та особистим життям: Reclaim.ai, Breathhh; для навчання та розвитку державних службовців шляхом самоосвіти: Lingio, LearnWorlds, EdApp, Leapsome, Leena AI, Quinux; для роботи із зображеннями: DeepAI, DeepArt, This Person Does Not Exist, DALL-E, Artbreeder, Bing Image Creator, Midjourney; корисні ресурси для роботи з текстами: GPT-3, Grammarly, Headliner Voice, Google Translate, Google Bard, DeepL, Character.AI, Poe.

Практичне значення роботи полягає в тому, що окремі положення та висновки дисертаційного дослідження використано в практичній діяльності:

1. Управління державної служби Головного управління державної служби України в Полтавській області при систематизації новацій у сфері підготовки, перепідготовки та підвищенні кваліфікації державних службовців, розробленні й реалізації програм навчальних семінарів, проведенні комунікативних заходів (довідка від 17.03.2015 № 01-29 / 53).

2. Полтавського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій при розробленні

методичного забезпечення перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців Полтавської області (довідка від 11.06.2015 № 01-15/183).

3. Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» під час проведення короткострокового семінару з питань комунікації та взаємодії в рамках підвищення кваліфікації з питань запобігання корупції за короткостроковою програмою для державних службовців Головного управління Державної казначейської служби України в Полтавській області (довідка від 15.10.2020 № 311).

4. Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» під час підготовки семінарів, тренінгів, практичних кейсів у рамках курсів підвищення кваліфікації для державних службовців Полтавської області протягом 2019 – 2023 рр. (довідка від 29.12.2023 № 78-10 / 3333).

5. Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» під час викладання навчальної дисципліни «Аспірантський дослідницький семінар» для здобувачів ступеня доктора філософії за освітньо-науковою програмою «Публічне управління та адміністрування» спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування (довідка про участь у науково-дослідних роботах від 03.06.2024 № 12-34 / 103-ІДУ).

6. Головного управління Державної податкової служби України в Полтавській області під час участі в підготовці й організації проведення воркшопу щодо реалізації Національної стратегії доходів України до 2030 року для фахівців Головного управління Державної податкової служби України у Полтавській області (довідка від 08.07.2024 № 48).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею. Внесок автора в опублікованих у співавторстві роботах [2; 6; 7; 36; 40; 41] конкретизовано в списку публікацій.

Апробація результатів дисертації. Результати дослідження оприлюднені на 10 міжнародних, 11 всеукраїнських, 11 регіональних та 1 іншій науково-практичній конференції, а саме: «Актуальні проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України» (Дніпро, 2019; 2021; 2023 – 2024); «Організаційно-правові аспекти публічного управління в Україні» (Полтава, 2014 – 2020; 2022; 2024); «Правові аспекти публічного управління: теорія та практика» (Дніпро, 2015 – 2017; 2019); «Актуальні питання підготовки фахівців у сфері публічного управління та адміністрування» (Київ, 2018); «Місьцеве самоврядування в Україні: теорія та практика» (Полтава, 2018); «Актуальні проблеми європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва України» (Дніпро, 2015, 2017 – 2018); «Інноваційні наукові дослідження правового регулювання публічного адміністрування» (Люблін, 2017); «Реформування публічного управління та адміністрування: теорія, практика, міжнародний досвід» (Одеса, 2017); «Україна та ЄС: можливості та перспективи співпраці» (Маріуполь, 2017); «Державне регулювання суспільних відносин: розвиток законодавства та проблеми правозастосування» (Київ, 2016); «Вивчення та впровадження в Україні іноземного досвіду вдосконалення діяльності органів влади» (Полтава, 2012 – 2015); «Кафедра у системі управління науково-педагогічною діяльністю вищого навчального закладу» (Київ, 2014); «Державне

управління та державна служба» (Харків, 2014); «Проблеми та перспективи вдосконалення управління інтелектуальною власністю» (Полтава, 2013).

Публікації. Основні наукові положення й результати дисертаційного дослідження висвітлено в 41 науковій праці: 7 статтях у наукових фахових виданнях України, 1 статті в науковому зарубіжному періодичному виданні; 33 тезах матеріалів науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг роботи становить 271 сторінку. Обсяг основного тексту – 226 сторінок. Робота містить 2 рисунки, 7 таблиць, 3 додатки (на 18 сторінках). Список використаних джерел налічує 345 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, визначено мету й завдання, об'єкт, предмет і методи дисертаційного дослідження; схарактеризовано наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, особистий внесок здобувача; подано інформацію щодо апробації й упровадження результатів дослідження, відомості про публікації за темою дисертації, визначено її структуру та обсяг.

У **першому розділі** – *«Теоретичні основи дослідження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців»* – узагальнено теоретичний інструментарій дослідження за означеною темою дисертації; проаналізовано стан наукового розроблення проблематики, визначено понятійно-категоріальний апарат дослідження.

Аналіз теоретичних аспектів упровадження інноваційних компонентів у підвищення рівня професійної компетентності державних службовців дає підстави стверджувати, що це складний багатогранний та багатоаспектний процес.

Визначено, що проблематика впровадження інновацій у державному управлінні є досить актуальною для вітчизняних і зарубіжних науковців. Водночас питання використання інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців є порівняно новою сферою наукових пошуків вітчизняних дослідників. Увесь масив публікацій означеної тематики умовно можна поділити на декілька груп: публікації із загальних питань розвитку інноваційної системи в Україні; публікації, в яких аналізуються загальні питання впровадження інновацій у систему державного управління в цілому та державну службу зокрема; публікації, в котрих досліджується проблематика підвищення рівня професійної компетентності державних службовців із використанням інноваційних форм, методів і технологій; публікації, присвячені освітнім інноваціям.

Обґрунтування чинників впливу на запровадження інноваційних компонентів у процесі підвищення рівня професійної компетенції державних службовців дозволило виокремити такі фактори: формування національної інноваційної системи; наявність інноваційної культури; сформована належна

нормативно-правова база; запровадження сучасних інформаційно-комунікативних технологій; загальноосвітня тенденція до широкого впровадження інновацій у навчальний процес у цілому тощо.

Акцентовано, що всі визначені чинники впливу на використання інноваційних компонентів у процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців мають позитивний характер, є глобальними та найбільш потужними за своїм впливом. За масштабом впливості поряд із вказаними можна виокремити деякі факультативні фактори. Наприклад, наявність сформованої наукової школи освітніх інновацій у закладах-провайдерах або залучення фахівців центру підвищення кваліфікації до міжнародних проєктів тощо.

Установлено, що існують різні наукові підходи до визначення як самих понять «професійна компетентність» та «інновація», так і поняття «інноваційні компоненти». Відсутнє єдине, стає поняття інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. Авторське визначення поняття «інноваційні компоненти підвищення рівня професійної компетентності державних службовців» запропоновано розглядати у розрізі підвищення кваліфікації та самоосвіти державних службовців як комплексний підхід, по-перше, систематично оновлювального (новаційного) змісту навчального матеріалу, по-друге, запровадження інноваційних форм, методів і технологій у процесі реалізації освітнього процесу. Інноваційні компоненти підвищення рівня професійної компетентності охарактеризовано як гнучкі, швидкозмінювані елементи навчання, які дозволяють оперативно реагувати на виклики й завдання державної служби і суспільства в цілому. Це дозволило відокремити вказані елементи від практики використання інших видів новацій у сфері професійного навчання державних службовців, наприклад в управлінні освітнім процесом. Конкретизація змісту поняття «інноваційні компоненти підвищення рівня професійної компетентності державних службовців» дозволила розглядати їх як комплекс тактичних прийомів і способів досягнення стратегічної мети забезпечення високого рівня професіоналізації, ефективності та якості державної служби відповідно до європейських стандартів.

У контексті теми дослідження розкрито також сутність і змістовне наповнення таких базових понять, як «компетентність», «професійна компетентність», «інновація», «інноваційні компоненти» й «інноваційне навчання».

Визначено, що професійне навчання державних службовців здійснюється з використанням різноманітних форм, методів та технологій. Найбільш результативний ефект дають ті з них, які постійно вдосконалюються й оновлюються з урахуванням вимог та викликів швидкозмінного внутрішнього й зовнішнього середовища функціонування державної служби.

За приналежністю до певної сфери навчального процесу виділено інновації, які запроваджуються: у змісті навчання; в методиці, технологіях, методах навчального процесу; в організації навчального процесу; безпосередньо

в системі управління суб'єктів надання освітніх послуг у сфері професійного навчання.

Аналіз інновацій у системі професійного навчання державних службовців з урахуванням форм, методів і технологій навчання дав підстави для виділення чотирьох груп: упровадження дистанційної форми навчання; діалогові, діагностичні, інтерактивні методи навчання; розвивальне, диференційоване, індивідуально орієнтоване навчання; алгоритмізоване, проєктне навчання. До інноваційних методів і технологій навчання віднесено кредитно-модульну й модульно-рейтингову технології та інтерактивні методи: групові тренінги, «мозкові атаки», воркшопи, бінарні лекції, вебінари, конверсаторіуми, метод синектики, метод вільних асоціацій, дидактичні ігри, кейс-метод та ін.

У **другому розділі** – *«Сучасний стан використання інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні»* – проаналізовано нормативно-правове регулювання впровадження інновацій у підвищення рівня професійної компетентності державних службовців; виділено дистанційну форму навчання як основний інструмент розвитку інноваційних компонентів; розкрито стан використання інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців у закладах післядипломної освіти.

Аналіз нормативно-правових актів України, якими регламентовано запровадження та використання інноваційних компонентів під час професійного навчання державних службовців показав, що якісні зміни й принципові перетворення в системі професійного навчання державних службовців відбулися після прийняття Закону України «Про державну службу» № 889 від 10.12.2015 НАДС України було утворено інноваційну Платформу управління знаннями, започатковано проведення з 2020 р. конкурсу «Кращі практики впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад», унормовано низку інших заходів і підходів до організації роботи з питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців з використанням інноваційних компонентів.

Установлено, що в Україні в цілому створено нормативно-правове підґрунтя для впровадження інновацій у підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. Водночас, незавершеність реформи державної служби, певна фрагментарність та неузгодженість чинного законодавства, необхідність гармонізації вітчизняного законодавства із законодавством ЄС, цифровізація державного управління та поява нових інноваційних форм, методів і технологій підвищення рівня професійної компетентності державних службовців обумовлюють подальше вдосконалення законодавства у цій сфері.

Виокремлено чотири етапи запровадження інноваційних компонентів у процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні.

Обґрунтовано, що дистанційна форма освіти державних службовців є основним інструментом розвитку інноваційних компонентів та активно й успішно використовується в Україні в процесі підвищення рівня професійної компетенції державних службовців протягом останніх десятиліть. Дистанційне навчання ґрунтується на використанні як кращих традиційних методів отримання знань, так і нових інформаційних та телекомунікаційних технологій, а також принципів самоосвіти.

Аргументовано, що впровадження інноваційних компонентів у процес підвищення рівня професійної компетентності державних службовців досить повно проявляється у закладах післядипломної освіти, зокрема у регіональних центрах підвищення кваліфікації та відділах (секторах) підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, створених при закладах вищої освіти.

Заклади післядипломної освіти здійснюють професійне навчання в синхронному (аудиторне) та асинхронному режимі (дистанційне) з використанням як традиційних форм (лекції, практичні заняття, семінари, круглі столи), так і інтерактивних форм (інтерактивна міні-лекція, групова дискусія, ділова гра, аналіз ситуацій (case-study), виконання творчого завдання, ігрове проектування тощо). Заклади післядипломної освіти популяризують використання інноваційних компонентів у процесі підвищення кваліфікації державних службовців як таких, що вже набули широке визнання (кейс-стаді; вебінари, тренінги), так і нових (конверсаторіум, воркшоп). Особливу увагу заклади післядипломної освіти приділяють упровадженню інновацій при розробленні пропозицій щодо самоосвіти державних службовців.

У третьому розділі – *«Шляхи вдосконалення використання інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні»* – висвітлено зарубіжний досвід використання інновацій у підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців; визначено напрями подальшого впровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців; розроблено Інноваційну модель інтеграції інструментів III для підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні.

Узагальнено позитивний зарубіжний досвід використання інноваційних компонентів для підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, який є для України багато в чому інноваційним і потребує ґрунтовного дослідження та впровадження у вітчизняну практику. Інноваційним з досвіду Німеччини є поглиблена підготовка за суміжними видами діяльності, активне залучення до інтерактивних методів навчання практиків-управлінців високого рангу та проведення семінарів за темами, які пропонують і розробляють самі слухачі. Досвід Франції є корисним до упровадження в контексті застосування принципу навчання державних службовців на безперервній основі протягом усього професійного життя, зокрема під час адаптації до посади, зміни професійного профілю, набуття нових компетенцій, розвитку інноваційного стилю мислення, інноваційного лідерства та готовності до впровадження

інновацій. Досвід США є корисним для України, зокрема, під час реалізації принципу децентралізації, багаторівневості програм, їх інноваційності, постійного оновлення та взаємозв'язку з програмами навчання у сфері бізнесу. Досвід Нідерландів та Великобританії щодо формування інноваційної системи самоосвіти державних службовців також є надзвичайно актуальним для імплементації в Україні.

Визначено напрями подальшого впровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні. Основними серед цих напрямів є: удосконалення чинної нормативно-правової бази шляхом внесення відповідних змін до Закону України «Про державну службу» та інших актів законодавства, створення Реєстру конкурсних розробок – переможців конкурсу «Кращі практики впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання державних службовців...» з відкритим доступом до проєктів; розвиток edtech, цифрової грамотності й STEM-освіти; упровадження системи «навчання з відкритим кодом» (Open source learning); формування нових інноваційних програм на підтримку розвитку самоосвіти державних службовців; розвиток цілісної, інноваційної, мобільної та гнучкої системи навчання з використанням віртуального освітнього середовища, систем електронного навчання, хмарних сервісів, мобільного навчання, систем управління навчанням та управління знаннями, платформ для дистанційного навчання, які мотивуватимуть до самоосвіти, самоорганізації й самонавчання за концепцією безперервного навчання протягом усього професійного життя.

Обґрунтовано, що окреме місце при дослідженні впровадження інноваційних компонентів у професійне навчання державних службовців посідає самоосвіта, котра як спосіб організації навчання і як тривалий процес дозволяє забезпечити реалізацію концептуально нового підходу до освіти – безперервного навчання, так званої «освіти впродовж життя». У ході організації самоосвіти державних службовців поєднуються як інноваційні форми, так і інноваційні методи навчання, а також широко використовуються новітні інформаційні технології.

Наголошено, що самоосвіта державних службовців здійснюється в таких формах: очно-заочне навчання; дистанційне навчання; самовдосконалення за індивідуальною програмою; отримання знань через інформаційні джерела. Визначено особливості самоосвіти державних службовців. Це не просто вид навчального процесу, а певна діяльність, яка сприяє професійному розвитку державних службовців; самоосвіта безпосередньо пов'язана з виконанням посадових обов'язків; під час організації самоосвіти державних службовців існує потреба врахування того факту, що державні службовці наділені певними владними повноваженнями і перебувають між собою у відносинах структурно-функціонального характеру.

З огляду на компонентну будову інноваційного характеру професійного навчання державних службовців запропоновано розглядати підготовку за магістерськими програмами, підвищення кваліфікації та стажування як *нормативно-детерміновані компоненти*, а самоосвіту як *інтерміновану компоненту*. Акцентовано, що самоосвіта на державній службі може

здійснюватися без відриву від служби, що визначає темп, зміст, форми і методи самостійного навчання з урахуванням особистісних освітніх потреб та побажань державного службовця.

Обґрунтовано сучасні підходи до подальшого впровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні, зокрема практико-орієнтовані підходи в межах дистанційної форми навчання.

Розроблено спеціальну професійну (сертифікатну) програму підвищення кваліфікації державних службовців посад категорії «Б» «Штучний інтелект як інструмент підвищення рівня професійної компетентності державних службовців» задля вдосконалення навчального контенту професійного навчання державних службовців з питань впровадження інструментів штучного інтелекту в їхній професійній діяльності.

Автором на основі процесного підходу розроблено та обґрунтовано Інноваційну модель упровадження інструментів штучного інтелекту для підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні, основою для побудови якої стали Концепція розвитку штучного інтелекту в Україні до 2030 року та освіта 4.0. – концепція освіти, яка передбачає впровадження технологій штучного інтелекту, віртуальної реальності, інтернету речей, машинного навчання. Ці технології при вивченні потреб та формуванні змісту навчання державних службовців, організації навчального процесу та самоосвіти, вивченні мов (української й іноземних) та створенні необхідної технологічної інфраструктури визначають інноваційні підходи до впровадження в систему професійного навчання державних службовців інструментів штучного інтелекту. Модель побудована на принципах персоналізації навчання, аналізу даних, доступності й ефективності.

Зазначено, що входом указаної моделі є принципи Організації економічного співробітництва і розвитку з питань штучного інтелекту, які визначають нові вимоги до підвищення рівня професійної компетентності державних службовців і відповідно вимоги до системи їх професійного навчання, а виходом – розвиток професійних компетентностей державних службовців та забезпечення якості державної служби, підвищення ефективності державного управління.

Для підвищення рівня професійної компетентності державних службовців до інноваційної моделі включено декілька популярних типів ІІІ інтелекту, котрі використовуються для навчання працівників: 1) адаптивні платформи навчання; 2) віртуальні асистенти та чат-боти; 3) системи рекомендацій; 4) доповнена та віртуальна реальність (AR, VR); 5) аналіз даних і аналітика; 6) інтелектуальні системи управління навчанням (LMS); 7) машинне навчання.

Запропоновано для вивчення мов (української та іноземних) використовувати такі інструменти штучного інтелекту, як: мобільні додатки й онлайн платформи для вивчення мов (Promova, Duolingo, Preply, Rosetta Stone, Babbel, Memrise, HelloTalk, Busuu, Drops, LingQ, Ling App, uTalk, Mondly, Edually); віртуальна та доповнена реальність у вивченні мов (VR, AR); адаптивне навчання, чат-боти й віртуальні асистенти.

Обґрунтовано необхідність використання ШІ в управлінні людськими ресурсами (HR) на державній службі задля: трансформації HR-відділів; підвищення ефективності навчання (програмне забезпечення зі штучним інтелектом); підготовки стратегічних висновків на основі даних (можливості AI з аналізу великих даних про персонал); автоматизації рутинних завдань; удосконалення процесів найму зі зменшенням упередженості (AI може оптимізувати процес підбору персоналу, автоматизуючи відбір резюме та призначення співбесід, що призводить до більш швидкого і точного пошуку кандидатів); моніторингу добробуту персоналу в режимі реального часу; оптимізації процесу прийняття персоналу на роботу за допомогою AI.

Запропоновано використовувати в HR на державній службі такі інструменти ШІ, як: Effy AI – для управління ефективністю персоналу; для комунікацій персоналу: Firstup, Assembly; Chat. GPT; AI Google Bard; для забезпечення добробуту персоналу і балансу між роботою та особистим життям: Reclaim.ai, Breathhh; для навчання й розвитку державних службовців шляхом самоосвіти: Lingio, LearnWorlds, EdApp, Leapsome, Leena AI, Quinix; для роботи із зображеннями: DeepAI, DeepArt, This Person Does Not Exist, DALL-E, Artbreeder, Bing Image Creator, Midjourney; корисні ресурси для роботи з текстами: GPT-3, Grammarly, Headliner Voice, Google Translate, Google Bard, DeepL, Character.AI, Poe.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та нове розв'язання важливого наукового завдання щодо обґрунтування теоретичних основ і розроблення практичних рекомендацій для подальшого впровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в умовах реформування державної служби України. Результати дослідження підтверджують досягнення визначеної мети й розв'язання поставлених завдань та дають підстави сформулювати такі узагальнюючі висновки і практичні рекомендації:

1. Установлено, що питання використання інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців є порівняно новою сферою наукових пошуків вітчизняних дослідників. В Україні немає комплексних досліджень проблематики впровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців на дисертаційно-монографічному рівні, що обумовило можливість сформулювати авторське визначення змісту та сутності поняття «інноваційні компоненти підвищення рівня професійної компетентності державних службовців», конкретизація змісту якого дозволила розглядати їх як комплекс тактичних методів, прийомів і способів досягнення стратегічної мети забезпечення високого рівня професіоналізації, ефективності та якості державної служби відповідно до європейських стандартів.

2. Обґрунтовано, що професійне навчання державних службовців здійснюється з використанням різноманітних форм, методів та технологій.

Найбільш результативний ефект дають ті з них, які постійно вдосконалюються й оновлюються з урахуванням вимог та викликів швидкозмінного внутрішнього й зовнішнього середовища функціонування державної служби.

Визначено та схарактеризовано інноваційні форми, методи й технології професійного навчання державних службовців. За приналежністю до певної сфери навчального процесу виділено інновації, які запроваджуються: у змісті навчання; в методиці, технологіях, методах навчального процесу; в організації навчального процесу; безпосередньо в системі управління суб'єктів надання освітніх послуг у сфері професійного навчання державних службовців (провайдерів).

Аналіз інновацій у системі професійного навчання державних службовців з урахуванням форм, методів і технологій навчання дав підстави для виділення чотирьох груп: впровадження дистанційної форми навчання; діалогові, діагностичні, інтерактивні методи навчання; розвивальне, диференційоване, індивідуально орієнтоване навчання; алгоритмізоване, проєктне навчання. До інноваційних методів і технологій навчання віднесено кредитно-модульну й модульно-рейтингову технології та інтерактивні методи.

3. Аналіз показав, що нормативно-правове регулювання впровадження інновацій у підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні ґрунтується на Конституції України та складається з профільних законів України й низки підзаконних актів. Розвиток інноваційних технологій також ґрунтується на таких стратегічних документах, як Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року, Стратегія реформування державного управління України на 2022 – 2025 роки, Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022 – 2032 роки (2022 р.) тощо. Але незавершеність реформи державної служби, певна фрагментарність і неузгодженість чинного законодавства, необхідність гармонізації вітчизняного законодавства із законодавством ЄС, цифровізація державного управління та поява нових інноваційних форм, методів і технологій підвищення рівня професійної компетентності державних службовців обумовлюють подальше вдосконалення законодавства в цій сфері.

4. Виявлено особливості та підтверджено основні переваги дистанційної форми професійного навчання державних службовців, якими є: доступність здобування освіти незалежно від місця проживання державного службовця та розташування навчального закладу; гнучкість у виборі навчального закладу, місця й часу навчання; реальна можливість реалізації прискореного варіанта здобування освіти; об'єктивна і незалежна від викладача система оцінювання знань; розвиток творчого та інтелектуального потенціалу за рахунок самоорганізації, прагнення до знань, уміння взаємодіяти з комп'ютерною технікою й освоєння новітніх інформаційних технологій тощо. Також ідентифіковано низку переваг цієї інноваційної форми навчання для викладачів та провайдерів.

5. Досліджено стан використання інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців у закладах

післядипломної освіти. Аргументовано, що впровадження інноваційних компонентів у процес підвищення рівня професійної компетентності державних службовців досить повно проявляється у закладах післядипломної освіти, зокрема у регіональних центрах підвищення кваліфікації та відділах (секторах) підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, створених при закладах вищої освіти.

Заклади післядипломної освіти здійснюють професійне навчання в синхронному (аудиторне навчання) та асинхронному режимі (дистанційне навчання) з використанням як традиційних форм (лекції, практичні заняття, семінари, круглі столи), так і інтерактивних форм (інтерактивна міні-лекція, групова дискусія, ділова гра, аналіз ситуацій (case-study), виконання творчого завдання, ігрове проєктування тощо. Заклади післядипломної освіти популяризують використання інноваційних компонентів у процесі підвищення кваліфікації державних службовців як таких, що вже набули широке визнання (кейс-стаді; вебінари, тренінги), так і нових (конверсаторіум, воркшоп). Особливу увагу заклади післядипломної освіти приділяють упровадженню інновацій при розробленні пропозицій щодо самоосвіти державних службовців.

6. Узагальнено зарубіжний досвід використання інновацій у підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців та обґрунтовано, що інноваційністю для нашої країни буде використання: *досвіду Німеччини* щодо поглибленої підготовки за суміжними видами діяльності, активне залучення до інтерактивних методів навчання практиків – управлінців високого рангу та проведення семінарів за темами, які пропонують і розробляють самі слухачі; *досвіду Франції* щодо успішного практичного впровадження принципу навчання державних службовців на безперервній основі впродовж усього професійного життя; *досвіду США* щодо формування системи професійного розвитку державних службовців, що характеризується децентралізацією, багаторівневістю програм, їх інноваційністю та взаємозв'язком із програмами навчання у сфері бізнесу; *досвіду Нідерландів і Великобританії* щодо формування інноваційної системи самоосвіти державних службовців та ін.

7. Визначено напрями подальшого впровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні, основними серед яких є: удосконалення нормативно-правової бази шляхом внесення відповідних змін до Закону України «Про державну службу», Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад та Положення про конкурс «Кращі практики впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад»; створення Реєстру конкурсних розробок – переможців конкурсу «Кращі практики впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання державних службовців» з відкритим доступом до проєктів (оприлюднення проєктів-переможців має

відбуватися на засадах захисту прав авторів цих розробок); розвиток edtech, цифрової грамотності й STEM-освіти; впровадження системи «навчання з відкритим кодом» (Open source learning); формування нових інноваційних програм на підтримку розвитку самоосвіти державних службовців; розвиток цілісної, інноваційної, мобільної та гнучкої системи навчання з використанням віртуального освітнього середовища, систем електронного навчання, хмарних сервісів, мобільного навчання, систем управління навчанням, платформ для дистанційного навчання, які мотивуватимуть до самоосвіти, самоорганізації й самонавчання за концепцією безперервного навчання протягом усього професійного життя. Обґрунтовано зміст теоретичного концепту «Інноваційні компоненти підвищення рівня професійної компетентності державних службовців».

8. Розроблено та обґрунтовано Інноваційну модель упровадження інструментів штучного інтелекту для підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні. Основою для побудови моделі стали Концепція розвитку штучного інтелекту в Україні до 2030 року та освіта 4.0. – концепція освіти, яка передбачає впровадження технологій штучного інтелекту, віртуальної реальності, інтернету речей, машинного навчання. Доведено, що ці технології визначають інноваційні підходи до впровадження у системі професійного навчання державних службовців інструментів штучного інтелекту, а саме, при вивченні потреб та формуванні змісту навчання державних службовців; організації навчального процесу та самоосвіти; вивченні мов (української та іноземних) і створенні необхідної технологічної інфраструктури. Принципами побудови моделі визначено персоналізацію навчання, аналіз даних, доступність та ефективність.

Зазначено, що входом указаної моделі є принципи Організації економічного співробітництва і розвитку з питань штучного інтелекту, які визначають нові вимоги щодо підвищення рівня професійної компетентності державних службовців і відповідно – вимоги до системи їх професійного навчання, а виходом – розвиток професійних компетентностей державних службовців та забезпечення якості державної служби, підвищення ефективності державного управління.

Практична реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме підвищенню рівня професійної компетентності державних службовців та розвитку державної служби в Україні.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Трегубенко Г. П. Концептуальні засади становлення й розвитку системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування. *Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології* : зб. наук. пр. Херсон. Нац.

техн. ун-ту. Херсон, 2013. Вип. 1 (9). С. 151-156.

2. Черчатий О. І., Трегубенко Г. П. Вивчення та впровадження в Україні іноземного досвіду підвищення професійної компетентності працівників органів влади. *Аспекти публічного управління*. 2014. № 5-6 (7-8), травень-червень. С. 63-70.

Особистий внесок здобувача: виділено ключові аспекти та напрями роботи з кадрами у сфері підвищення рівня їх професійної компетентності з урахуванням європейського досвіду.

3. Трегубенко Г. П. Правове регулювання інновацій в процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. *Публічне управління: теорія та практика* : зб. наук. пр. Асоц. д-рів наук з держ. упр. Харків : Вид-во «ДокНаукДержУпр». 2014. Вип. 4 (20), грудень. С. 43-49.

4. Трегубенко Г. П. Теоретичні аспекти використання інновацій в освіті державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. *Аспекти публічного управління*. 2015. № 1-2 (15- 16), січень-лютий. С. 81-87.

5. Трегубенко Г. П. Чинники впливу на використання інноваційних компонентів у процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. *Ефективність державного управління* : зб. наук. пр. Львів. регіон. ін-ту держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України / за заг. ред. В. С. Загорського, А. В. Ліпенцева. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2017. Вип. 4 (53). У 2 ч. Ч. 1. С. 154-160.

6. Гончарук Н. Т., Трегубенко Г. П. Напрями подальшого впровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні. *Аспекти публічного управління*. 2024. Т. 12, № 1. С. 106-114.

Особистий внесок здобувача: обгрунтовано інноваційні компоненти навчання державних службовців за видами освіти: формальна, неформальна, інформальна.

7. Лахижа М. І., Трегубенко Г. П. Організаційно-правові аспекти підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації фахівців у сфері європейської інтеграції в посткомуністичних країнах. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2013. Вип. 2. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2013_2_22.

Особистий внесок здобувача: аналіз нормативно-правового поля у підготовці, перепідготовці й підвищення кваліфікації держслужбовців.

Статті у наукових періодичних виданнях зарубіжних країн

8. Трегубенко Г. П. Використання інноваційних технологій у підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців. *Eurasian Academic Research Journal MULTILINGUAL SCIENCE JOURNAL*. 2017. № 12 (18). С. 183-188.

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертаційної роботи

9. Трегубенко Г. П. До питання професійного навчання державних службовців в Україні. *Вивчення та впровадження в Україні іноземного досвіду удосконалення діяльності органів влади* : матер. VII Міжнар. наук.-практ. конф., 28 листоп. 2012 р. Полтава : ПолтНТУ, 2012. Ч. II. С. 55-57.

10. Трегубенко Г. П. Організаційно-правовий аспект управління інтелектуальною власністю в контексті дистанційного навчання державних службовців. *Проблеми та перспективи удосконалення управління інтелектуальною власністю* : матер. Всеукр. наук.-практ. конф., 28 берез. 2013 р. Полтава : ПолтНТУ, 2013. С. 173-175.

11. Трегубенко Г. П. Питання застосування законодавства про професійний розвиток в інституті державної служби України. *Вивчення та впровадження в Україні іноземного досвіду удосконалення діяльності органів влади* : матер. VIII міжнар. наук.-практ. конф., 27.11.2013 р. Полтава : ПолтНТУ, 2013. С. 147-149.

12. Трегубенко Г. П. Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в контексті інноваційної політики України. *Організаційно-правові аспекти публічного управління в Україні* : матер. Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф., 10 квіт. 2014 р. Полтава : ПолтНТУ, 2014. С. 159-160.

13. Трегубенко Г. П. Роль інноваційних компонентів у підготовці посадовців органів місцевого самоврядування. *Кафедра у системі управління науково-педагогічною діяльністю вищого навчального закладу* : зб. матер. I міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 25 квіт. 2014 р. / ред. А. Б. Кондрашихін, Т. В. Іванова, В. Є. Виноградова, І. М. Мельникова. Київ : Академія муніципального управління, 2014. С. 113-114.

14. Трегубенко Г. П. Самоосвіта як інноваційний компонент підготовки державних службовців. *Державне управління та державна служба* : матер. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Харків, 16 жовт. 2014 р. / Харків. нац. економ. ун-т ім. С. Кузнеця. Харків : ТОВ «Константа», 2014. С. 142-145.

15. Трегубенко Г. П. Використання коучингу в процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. *Вивчення та впровадження в Україні іноземного досвіду удосконалення діяльності органів влади* : матер. IX міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 27 листоп. 2014 р. Полтава : ПолтНТУ, 2014. С. 180-182.

16. Трегубенко Г. П. Інновації в підвищенні рівня професійної компетенції державних службовців: роль і значення вебінарів. *Організаційно-правові аспекти публічного управління в Україні* : матер. II Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф., 22-23 квіт. 2015 р. Полтава : ПолтНТУ, 2015. С. 260-262.

17. Трегубенко Г. П. Інноваційний зміст професійного навчання державних службовців: досвід Республіки Польща. *Актуальні проблеми*

європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва України : матер. 12-ї регіон. наук.-практ. конф. 15 трав. 2015 р., м. Дніпропетровськ / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2015. С. 169-171.

18. Трегубенко Г. П. Коучинг як інноваційна технологія підвищення рівня професійної компетентності державних службовців: зарубіжний досвід. *Вивчення та впровадження в Україні іноземного досвіду удосконалення діяльності органів влади* : матер. X Міжнар. наук.-практ. конф., 25 листоп. 2015 р. Полтава : ПолтНТУ, 2015. С. 156-158.

19. Трегубенко Г. П. Інноваційні компоненти освіти державних службовців: вдосконалення правових засад. *Правові аспекти публічного управління: теорія та практика* : матер. VII наук.-практ. конф. 10 груд. 2015 р., м. Дніпропетровськ / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2015. С. 94-96.

20. Трегубенко Г. П. Основні тенденції використання інноваційних компонентів у навчанні державних службовців. *Організаційно-правові аспекти публічного управління в Україні* : матер. III Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф., 20 квіт. 2016 р. Полтава : ПолтНТУ, 2016. С. 179-181.

21. Трегубенко Г. П. Тренінг як інноваційний вид підвищення рівня професійної компетентності державних службовців: правовий вимір. *Державне регулювання суспільних відносин: розвиток законодавства та проблеми правозастосування* : міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 9-10 верес. 2016 р. Київ : Центр правових наукових досліджень, 2016. С. 74-76.

22. Трегубенко Г. П. Інновації у підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців: правовий аспект. *Правові аспекти публічного управління: теорія та практика* : матер. VIII наук.-практ. конф. 8 груд. 2016 р., м. Дніпро / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2016. С. 229-231.

23. Трегубенко Г. П. Вплив інноваційних технологій на форми навчання у процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. *Організаційно-правові аспекти публічного управління в Україні* : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф., 21 квіт. 2017 р. Полтава : ПолтНТУ, 2017. С. 129-131.

24. Трегубенко Г. П. Принципи застосування інноваційних компонентів у підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців: європейський вплив. *Актуальні проблеми європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва України* : матер. 14-ї регіон. наук.-практ. конф. 18 трав. 2017 р., м. Дніпро / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. С. 286-288.

25. Трегубенко Г. П. Європейський досвід підвищення рівня професійної компетентності державних службовців на інноваційних засадах. *Україна та ЄС : можливості та перспективи співпраці* : зб. Матер., доп. Інтернет-конф. в рамках проекту «Кафедра Жана Моне «Аналіз та застосування європейського досвіду демократії та належного врядування в Україні», м. Маріуполь, 18-19 трав. 2017 р. Маріуполь : ДонДУУ, 2017. С. 286-287.

26. Трегубенко Г. П. Запровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців України: правове регулювання. *Інноваційні наукові дослідження правового регулювання публічного адміністрування* : матеріали міжнар. наук. конф., м. Люблін, Республіка Польща 16-17 черв. 2017 р. = *Innovative research of legal regulation of public administration* : International Scientific Conference Lublin, Republic of Poland 16-17 June 2017. С. 161-164.

27. Трегубенко Г. П. Мультимедійні технології як інноваційний інструмент запровадження нововведень у навчання кадрів публічного управління. *Реформування публічного управління та адміністрування: теорія, практика, міжнародний досвід* : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю. 27 жовт. 2017 р. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2017. С. 292-293.

28. Трегубенко Г. П. Використання інноваційних підходів у підготовці посадових осіб органів місцевого самоврядування. *Правові аспекти публічного управління: теорія та практика* : матер. ІХ наук.-практ. конф., 7 груд. 2017 р., м. Дніпро / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. С. 31-34.

29. Трегубенко Г. П. Дистанційна освіта у світлі інноваційних тенденцій підготовки державних службовців. *Організаційно-правові аспекти публічного управління в Україні* : матер. V Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф., 12 квіт. 2018 р. Полтава : ПолтНТУ, 2018. С. 166-167.

30. Трегубенко Г. П. Європейський досвід використання інновацій при підготовці державних службовців. *Актуальні проблеми європейської інтеграції та євроатлантичного співробітництва України* : матер. 15-ї регіон. наук.-практ. конф. 17 трав. 2018 р. м. Дніпро / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2018. С. 226-227.

31. Трегубенко Г. П. Хакатон як інноваційна форма взаємодії органів публічного управління з громадянським суспільством в Україні. *Актуальні питання підготовки фахівців у сфері публічного управління та адміністрування* : матер. щоріч. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 1-2 листоп. 2018 р.) : у 2 т. / редкол. : В. С. Куйбіда, А. П. Савков, І. О. Дегтярьова [та ін.]. Київ : НАДУ, 2018. Т. 2. С. 161-164.

32. Трегубенко Г. П. Навчання посадових осіб місцевого самоврядування: інноваційні підходи. *Місьцеве самоврядування в Україні: теорія та практика* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 12 груд. 2018 р. / за заг. ред. Т. М. Лозинської, О. В. Мирної. Полтава : ПДАА, 2018. С. 15-18.

33. Трегубенко Г. П. Створення спільнот практиків як інноваційна система організації дистанційного навчання публічних службовців. *Організаційно-правові аспекти публічного управління в Україні* : матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., 23 квіт. 2019 р. Полтава : ПолтНТУ, 2019. С. 208-210.

34. Трегубенко Г. П. Інноваційний характер самоосвіти державних службовців країн ЄС. *Актуальні проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України* : матер. 16-ї регіон. наук.-практ. конф. 16 трав. 2019 р. м. Дніпро / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2019. С. 230-233.

35. Трегубенко Г. П. Використання сучасних технологій навчання в

контексті розвитку законодавства про державну службу. *Правові аспекти публічного управління: теорія та практика* : матеріали XI наук.-практ. конф., 12 груд. 2019 р., м. Дніпро / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2019. С. 66-68.

36. Трегубенко Г. П., Шарий В. І. Щодо розвитку інновацій в освіті публічних службовців. *Організаційно-правові аспекти публічного управління* : матер. VII Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 18 черв. 2020 р. Полтава : Нац. ун-т «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2020. С. 141-142. *Особистий внесок здобувача: вказано тенденцію, яка повною мірою відобразилась через запровадження у навчанні державних службовців окремих інновацій.*

37. Трегубенко Г. П. Інновації у підготовці посадових осіб публічного управління: європейський досвід для України. *Актуальні проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України* : матер. 18-ї регіон. наук.-практ. конф. 13 трав. 2021 р. м. Дніпро / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2021. С. 167-169.

38. Трегубенко Г. П. Деякі аспекти зростання професіоналізму публічних службовців у сучасних умовах. *Організаційно-правові аспекти публічного управління в Україні* : матер. IX Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 15 листоп. 2022 р. Полтава : Нац. ун-т імені Юрія Кондратюка, 2022. С. 69-70.

39. Трегубенко Г. П. Міжнародні аспекти інноваційних методів підготовки публічних службовців. *Актуальні проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України* : матер. XX наук.-практ. конф. 18 трав. 2023 р., м. Дніпро / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. Дніпро : НТУ ДП, 2023. С. 115-116.

40. Гончарук Н. Т., Трегубенко Г. П. Зміст поняття «інновація» у державному управлінні. *Організаційно-правові аспекти публічного управління* : матер. XI Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 25 квіт. 2024 р. Полтава : Нац. ун-т імені Юрія Кондратюка, 2024. С. 32-34. *Особистий внесок здобувача: розкрито трактування поняття «інновація» у сфері державного управління.*

41. Гончарук Н. Т., Трегубенко Г. П. Інноваційна зарубіжна практика організації самоосвіти державних службовців. *Актуальні проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України* : матер. XXI регіон. наук.-практ. конф. 9 трав. 2024 р., м. Дніпро / за заг. ред. О. М. Рудіка. Дніпро : НТУ ДП, 2024. С. 49-50.

Особистий внесок здобувача:

зазначено інноваційну для України, з точки зору організації самоосвіти державних службовців, зарубіжну практику.

АНОТАЦІЯ

Трегубенко Г. П. Інноваційні компоненти підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата наук з державного управління за спеціальністю 25.00.03 – «Державна служба» – Національний технічний університет «Дніпровська політехніка» Міністерство освіти і науки

України, Дніпро, 2024.

Дисертація є завершеною науково-дослідною роботою, в якій наведено розв'язання актуального наукового завдання – обґрунтування теоретичних положень і розроблення практичних рекомендацій щодо подальшого впровадження інноваційних компонентів для підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в умовах реформування державної служби України.

У роботі досліджено стан наукового розроблення зазначеної теми та здійснено ґрунтовний аналіз понятійно-категоріального апарату галузі науки державного управління. Обґрунтовано зміст теоретичного концепту «інноваційні компоненти підвищення рівня професійної компетентності державних службовців». Схарактеризовано інноваційні форми, методи та технології професійного навчання державних службовців та виконано їх систематизацію. Проаналізовано національне законодавство щодо впровадження інновацій у підвищення рівня професійної компетентності державних службовців та акцентовано на подальшому його вдосконаленні.

Обґрунтовано практико-орієнтовані підходи до подальшого використання дистанційного формату та впровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців у межах дистанційної форми навчання. Розвинуто положення про пріоритетність випереджального навчання шляхом запровадження інноваційних компонентів у підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців. Запропоновано застосування сучасних підходів до популяризації використання інноваційних компонентів у процесі підвищення кваліфікації державних службовців закладами післядипломної освіти. Обґрунтовано інноваційність та можливість адаптації у вітчизняній практиці позитивного зарубіжного досвіду використання інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців.

Розроблено та обґрунтовано інноваційну модель упровадження інструментів штучного інтелекту для підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні.

Ключові слова: державна служба, державні службовці, професійне навчання, інноваційні форми навчання, інноваційні методи навчання, самоосвіта.

ABSTRACT

Trehubenko H. P. Innovative components of increasing the level of professional competence of civil servants in Ukraine. – Qualification scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for the Candidate Degree in Public Administration under specialty 25.00.03 «Civil Service» – Dnipro University of Technology, Ministry of Education and Science of Ukraine, Dnipro, 2024.

Based on the analysis of scientific sources, regulations and practice of professional training of civil servants, the dissertation provides a comprehensive study of the theoretical and practical principles of implementing innovative components to raise the professional competence level of civil servants in the context of civil service reforming in Ukraine.

A thorough analysis of the conceptual and categorical apparatus of the field of “Public Administration” science is carried out. The content of the theoretical concept of “innovative components of raising the professional competence level of civil servants” is substantiated. The innovative forms, methods and technologies of occupational training of civil servants are characterised and systematised.

The national legislation on the implementation of innovations in raising the professional competence level of civil servants is analysed and the emphasis is placed on its further improvement. Based on a thorough analysis of the legal acts of Ukraine regulating the implementation and use of innovative components in the professional training of civil servants, from the time of attaining state independence in 1991 until now, the stages of implementation of innovative components in the process of raising the professional competence level of civil servants are systematised.

The main advantages of the distance form of occupational training of civil servants for both civil servants and teachers and providers are identified. The practice-oriented approaches to further use of the distance training form and implementation of innovative components of improving the professional competence level of civil servants within the distance training form are grounded.

The provisions on the priority of advanced training through the implementation of innovative components in raising the professional competence level of civil servants are developed. The use of modern approaches to promoting the innovative components use in the course of advanced training of civil servants by postgraduate education institutions is suggested.

It is found that the implementation of innovative components in the process of raising the professional competence level of civil servants is quite fully reflected in postgraduate education institutions, in particular, in regional centres for advanced training and departments (sectors) for advanced training of civil servants and local self-government officials established at higher education institutions. Postgraduate education institutions pay special attention to the implementation of innovations in the development of self-education suggestions for civil servants.

The innovation and the possibility of adapting the positive foreign experience of using innovative components of raising the professional competence level of civil servants to the national practice are justified. The necessity of a thorough analysis of foreign experience and consideration of modern Ukrainian realities, own positive experience and mental characteristics during its implementation is emphasised.

It is substantiated that self-education occupies a special place in research of the implementation of innovative components in the occupational training of civil servants. It is emphasized that self-education in the civil service has a particularly great potential, since within the framework of self-development, a civil servant’s transitions from episodic training to continuous training throughout his/her career.

The directions of further implementation of innovative components for raising the professional competence level of civil servants in Ukraine are determined.

An innovative model for implementing artificial intelligence tools to raise the professional competence level of civil servants in Ukraine was developed and substantiated, the principles of which are personalisation of training, data analysis, accessibility and efficiency. It is noted that the starting point of this model is the principles of the Organisation for Economic Cooperation and Development on artificial intelligence, which define new requirements for raising the professional competence level of civil servants and, accordingly, the requirements for their occupational training system, and the result is the development of professional competences of civil servants and ensuring the quality of civil service, improving the efficiency of public administration.

Key words: *civil service, civil servants, occupational training, innovative education forms, innovative training methods, self-education.*

ТРЕГУБЕНКО Галина Петрівна

**ІННОВАЦІЙНІ КОМПОНЕНТИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ**

(автореферат)

Підписано до друку 16.08.2024 р.
Формат 210x48. Папір офсетний. Друк цифровий.
Гарнітура Times. Ум. друк. арк. __.
Тираж 50 прим.

Видавництво «Грані» 49000,
м. Дніпро, вул. Старокозацька, 12-д, к. 8
Свідоцтво про внесення до Держреєстру ДК № 2131 від 23.02.2005
granidr@gmail.com +38 (050) 258-83-86