

8. Децентралізація для всіх: від загальної інформації до конкретних порад / Анатолій Ткачук. – К. : ІКЦ «Легальний статус», 2016. – 52 с.
9. Формування спроможних територіальних громад : практи. посіб. (видання третє). – Режим доступу : [https://www.auc.org.ua/sites/default/files/library/otgbook3new\\_obgortka\\_i\\_blok.pdf](https://www.auc.org.ua/sites/default/files/library/otgbook3new_obgortka_i_blok.pdf)

## **СИДОРЕНКО НАТАЛІЯ**

*к. держ. упр., доцент кафедри управління та адміністрування  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

### **ОСНОВНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Ефективна система формування професійної культури державних службовців безпосередньо впливає на підвищення якості надання публічних послуг населенню України і на підвищення системи публічного управління в цілому. Формування професійної культури державних службовців дозволяє скоротити плінність кадрів у системі, адже залучає до роботи молодих та перспективних фахівців.

Проблемі професійної культури державних службовців приділяли увагу ряд вчених, зокрема: В. Бакуменко, Т. Василевська, Т. Бутирська, Ю. Кальниш, Г. Коваль, Н. Колісніченко, М. Пірен, М. Рудакевич та інші. Вищезазначені науковці, аналізуючи професійну культуру державних службовців, дійшли висновку, що професійна культура є соціальним явищем і для її повноцінного розкриття слід виокремити її структуру.

В науці виокремлюють кілька структурних моделей професійної культури. Модель відтворює об'єкт дослідження, служить пізнанню самого об'єкта, та одержанню нової інформації про сам об'єкт. Часто знання, отримані на моделі, переносяться на оригінал.

Ряд науковців до професійних якостей державних службовців відносять: професійно-діяльнісний тезаурус; уміння виділяти професійну ситуацію з різноманіття інших; розуміння й осмислення сутності й цінності одержуваних знань (філософія професійної діяльності); готовність до саморозвитку й самовдосконалення (рефлексивні вміння) [1]. Інші вчені звертають увагу на досвід професійної діяльності та його нормативне закріплення, освоєння професійного досвіду й оптимізацію професійної діяльності [2].

Мартинова Н. та Амельченко А. виділяють аксіологічний, технологічний та індивідуально-творчий компоненти професійної культури [3]. Таким чином, завдяки глибокому засвоєнню соціально-

значущих цінностей, які стають життєво важливими для державного службовця, він може стати професіоналом з високою професійною культурою державної служби. В той же час, технологічний компонент розкриває прийоми й способи здійснення професійної діяльності державного службовця, які історично змінюються, залежать від відносин, що формуються в суспільстві. Індивідуально-творчий компонент відображає механізм оволодіння й втілення професійної культури у творчому акті. На нашу думку, жодна із вищезазначених структурних моделей професійної культури не може бути визнана універсальною через надмірну орієнтованість на технологічний бік професійної діяльності.

Професійна культура – це системний якісний стан особистості, що характеризує рівень соціально-професійного розвитку державного службовця, міру й спосіб реалізації його сутнісних сил у вигляді норм, цінностей, професійної компетентності, особистих якостей, досвіду, мотивації у процесі професійної діяльності і її результатів, які знаходять свій прояв у її предметно-трудоій діяльності та забезпечують їй більш високу результативність.

Отже, професійна культура державного службовця – це нормативно регламентована сфера духовного, професійного життя, яка посідає окреме місце в соціальній та професійній структурі суспільства [3].

Професійна культура державних службовців проявляється у вмінні самих службовців працювати з людьми, враховувати умови зовнішнього та внутрішнього середовища державного органу та діяти відповідно до посадових обов'язків з урахуванням рішення перспективних проблем державного управління.

Підсумовуючи вищезазначене, ми можемо констатувати, що основними умовами формування професійної культури державного службовця є високий рівень сформованості загальної культури державного службовця, наявність цінностей та норм професійної культури, чітке визначення підвидів культур та оптимальний рівень їх володіння у професійній діяльності, наявність компетентностей, професійного досвіду, розробка та використання технологій її формування у процесі професійного розвитку кадрів державного управління.

#### **Список використаних джерел:**

1. Зимняя И. А. Общая культура в системе тренировок государственного образовательного стандарта / И. А. Зимняя. – М. : ИЦ проблем качества подготовки специалистов, 1999. – 246 с.
2. Козлачков Д. В. Трансформация политической культуры общества в условиях современной России : дис... канд. социол. наук. : 23.00.02 / Козлачков Д. В. ; Саратовский государственный университет. – Саратов, 2005. – 121 с.

3. Сидоренко Н. С. Професійна культура державних службовців у контексті структурних перетворень / Н. С. Сидоренко. – Режим доступу : [www.dgridu.dp.ua](http://www.dgridu.dp.ua).

## **СИНЯВСЬКА НАТАЛІЯ**

*слухачка магістратури історичного факультету  
Донецького національного університету імені Василя Стуса*

### **РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ НОВОГО УКРАЇНСЬКОГО ПРАВОПИСУ**

Вироблення партнерських відносин між громадянською спільнотою та представниками влади є необхідною передумовою побудови громадянського суспільства. Комунікативна компетентність для державних службовців є сервісною, адже включає відповідну гнучкість у вирішенні службових питань, уміння співпрацювати із представниками громади, здатність прогнозування наступних комунікативних дій співрозмовника, що передбачатиме результативність управлінської діяльності.

Зважаючи на прийняття Кабінетом Міністрів України постанови № 437 від 22 травня 2019 року «Питання українського правопису», якою схвалено нову редакцію «Українського правопису» [2], передбачаємо потребу в підвищенні рівня комунікативної культури державних службовців, формуванні професійної мобільності та пошуку в ефективній навчальній самоорганізації.

Серед науковців, які вивчали питання формування комунікативної компетентності державних службовців, варто відзначити праці О. Машкова, Н. Нижник, О. Чебикін, В. Рач, Т. Зінченко, Г. Щедрова, В. Сороко та багато інших. Практичну цінність мають рекомендації щодо реформування системи підготовки керівних кадрів, розроблені В. Луговим, Ю. Шаровим, О. Якубовським. Разом із тим, на сьогодні мало уваги приділено імплементації Нового українського правопису в контексті вдосконалення комунікативних навичок державних службовців усіх рівнів.

Метою є аналіз нормативно-правового забезпечення формування комунікативної компетентності державних службовців в умовах імплементації нової редакції «Українського правопису».

У цілому можна констатувати, що в останні роки прийнято ряд нормативних документів, що регламентують обов'язок працівників державних інституцій використовувати державну мову в фаховій діяльності та в офіційному спілкуванні на всій території України (Стаття 8, п.5 Закону України «Про державну службу», що став