

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА, СЛУЖБА В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

УДК 35.088.6:342](477)
DOI 10.36030/2310-2837-1(96)-2020-111-116

ПРОФЕСІЙНО-ВІДПОВІДАЛЬНІ ТА ІСТОРИКО-ПРАВОВІ НАСТАНОВИ ПІДГОТОВКИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА УСПІШНІСТЬ ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ В УКРАЇНІ

М. І. Пірен,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

У статті порушено актуальну проблему щодо підготовки фахівців для публічного управління в інститутах сучасного українського суспільства з метою демократичних перетворень. Виділено основні складові механізмів професійності майбутніх управлінців з метою реалізації їх у суспільстві; наголошено на важливості формування в майбутніх публічних управлінців рис інноваційного лідерства, оскільки інновації та різноманітність стали сьогодні пріоритетними щодо розвитку публічної служби. Особлива увага звернута на готовність майбутніх фахівців до відкритих конкурсів на предмет діагностики їх індивідуально-психологічних та фахових якостей, щоб бути запотребуваними та відповідати вимогам часу.

Ключові слова: настанови; публічний управлінець; інновації; лідерство; професіонал; управлінська культура; ідея різноманітності; людиноцентризм; діагностика; кадровий потенціал.

PROFESSIONAL AND RESPONSIBLE ALSO HISTORICAL AND LEGAL GUIDELINES FOR TRAINING THE CIVIL SERVANTS ON THE SUCCESS OF STATE BUILDING IN UKRAINE

М. І. Piren,
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University

The article highlights the topical issue of training specialists for public administration in the institutions of modern Ukrainian society for democratic transformation. The main components of the mechanisms of professionalism of future managers in order to implement them in society were underlined; the importance of forming in the future public managers the features of innovative leadership was emphasized, because innovations and diversity have become a priority for the development of public service and therefore on the agenda. Particular attention in the article is paid to the readiness of future professionals for the public management of open competitions to diagnose their individual psychological and professional qualities to be in demand, in accordance with the requirements of the time.

Keywords: guidelines; public manager; innovations; leadership; professional; managerial culture; idea of diversity; anthropocentrism; diagnostics; human resources.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сьогодні ми є свідками й безпосередніми учасниками становлення й розвитку принципово нової епохи в історії людської цивілізації та вимог державотворчих процесів щодо демократичних перетворень в Україні. Процеси змін у практично-перетворювальній діяльності людей відбуваються з такою швидкістю, у таких масштабах і в таких складних, суперечливих, а інколи й загрозливих умовах, що без належного фахово-світоглядного усвідомлення основних тенденцій суспільно-політичного розвитку неможливо забезпечити належну ефективність професійного внеску майбутнього фахівця публічного управління у справу, якою він займається.

Аналіз останніх публікацій за проблематикою та визначення невирішених раніше час-

тин загальної проблеми. Освіта, яку здобуває та повинна поновлювати упродовж життя людини, набуваючи особистісних якостей професіонала, є сутнісною якістю кожної особистості. Проблемами навчання публічних службовців займається ряд таких відомих вітчизняних науковців, як: Н. Гавкалова, Н. Гончарук, Л. Гонюкова, С. Калашникова, В. Козаков, Т. Козаченко, В. Куйбіда, Т. Новаченко, В. Петренко, О. Петроє, А. Савков, С. Серьогін та ін.

Проте недостатньо дослідженими є аспекти сучасних професійно відповідальних, правових настанов лідерського та інноваційно-різноманітного характеру з метою більш сучасного та професійно-компетентісного їх використання в практиці публічного управління органів влади.

Метою статті є осмислення настанов, які сприятимуть професійності, відповідальності

© Пірен М. І., 2020

майбутніх фахівців у системі публічного управління в сучасних інститутах влади.

Виклад основного матеріалу. Сучасному українському суспільству необхідні глибокі перетворення, оскільки криза охопила всі без винятку сфери соціально-політичного життя в Україні – духовну, політичну, соціальну, економічну, що проявляється таким чином:

- руйнуванням колишніх ціннісних орієнтацій у більшості громадян і несформованістю нових, що спричиняє системну дезорієнтацію суспільства;

- зневірою до всіх інститутів влади, що зумовлює соціальну байдужість і прихований протест населення практично проти всіх рішень владних «верхів»;

- поляризацією сучасного українського суспільства на багатих, включаючи олігархів, і високозабезпечених, до яких належить політико-владна еліта, та бідних (більшість населення, оскільки середнього класу немає), тих, чий прибуток нижчий за прожитковий мінімум;

- корупцією, безробіттям, безпритульністю дітей, незахищеністю сиріт та незабезпеченістю людей похилого віку;

- погіршенням стану здоров'я населення та переважанням смертності над народжуваністю, високим рівнем міграції молоді та людей середнього віку;

- нехтуванням історичними цінностями, морально-сімейними традиціями, криміналізацією влади, свавіллям окремих чиновників та їх прихованими проросійськими діями тощо.

Тому навчання та формування фахівця є надзвичайно важливим завданням сьогодення, вирішення якого повинно базуватися на професійно-духовних, морально-відповідальних, історико-правових засадах (Бех, 2012).

Освіта – це надзвичайно важлива суспільна сфера. Кожну людину природа наділила багатьма можливостями, які в процесі навчання і виховання, професійної самореалізації в суспільстві та людської взаємодії повинні реалізовуватися через серйозне ставлення до навчання, здобуття якісної освіти. У процесі сучасних глобалізаційних викликів та завдань державотворення в Україні підготовка фахівців високого рівня кваліфікації вимагає звернути увагу на такі проблеми і потреби: людиноцентризм, правові засади, духовність, професійна компетентність, відповідальність за свої дії, толерантність, терпимість до плюралізму думок, етична культура поведінки, патріотизм, громадянська позиція, добродійність, вміння самостійно приймати рішення, миротворчість,

здатність долати виклики часу тощо. Словом, серйозні виклики сьогодення потребують відповідальної та інноваційно-випереджальної підготовки освітян щодо власне і їхньої належної підготовки (Андрущенко, 2015).

Сучасні трансформаційні процеси, які відбуваються в українському суспільстві, вимагають від публічного службовця не лише розуміння нового підходу до діяльності суспільних інститутів, а й вміння переосмислювати напрацювання, втілювати і самим розробляти нові підходи до публічного управління в інститутах влади та організаціях. Сьогоднішня фахова освіта повинна навчати впроваджувати новітні технології щодо сприяння інноваційним процесам, суть яких полягає не просто у відтворенні отриманих знань та навичок, а й в умінні формувати атмосферу творчого підходу до професійної діяльності на кшталт державотворчих змін прогресивного характеру.

Тому сьогодні важливо орієнтувати публічних службовців на формування в них інтересу до лідерських якостей, активну суспільно-дієву позицію, впевненість у собі через мотивацію до постійного навчання, стимулювати інтерес до активності щодо становлення комунікації, здатність грамотно формулювати свою думку тощо.

У будь-якій організації, у тому числі і в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, територіальних громадах, важлива роль в оцінці фахівця має належати професіоналізму. Основними складовими такого типу професійності прийнято вважати:

- соціально обумовлені риси (цілеспрямованість, морально-етичні якості, відповідальне ставлення до роботи, мотивація до праці);

- ознаки кваліфікації (знання, навички, вміння та звички, отримані майбутнім фахівцем у процесі навчання та роботи);

- психологічні особливості працівника (пам'ять, воля, відчуття, почуття поваги до людей тощо);

- сукупність органічних рис (типи нервової системи, темперамент, характер, емоційно-вольова сфера, здібності) (Сороко, 2003).

Однією з актуальних проблем на сьогодні у формуванні професіоналізму публічних службовців є спадкоємність, передача досвіду у період проведення професійної практики. Слід пам'ятати про проходженні професійної практики про важливість передачі досвіду молодому поколінню фахівців у процесі адаптаційного періоду. До основних складових передачі такого досвіду можна віднести: наставництво з метою

найефективнішого виконання обов'язків, а також передачу і переймання практичного досвіду в різних сферах людського буття.

Саме передача практичного досвіду стимулює до інновацій та різноманітності. Інновації та різноманітність стали головними пріоритетами щодо розвитку публічної служби низки розвинутих країн світу, де вважають, що завдяки інноваціям можна швидше досягнути політичних і соціальних успіхів, насамперед щодо соціальної мобільності, справедливості та якості надання публічних послуг.

Реалізація політики підготовки публічних службовців має включати низку напрямів, багато з яких належать до складних у контексті встановлення нормативно-правових рамок, забезпеченості фінансовими ресурсами, досвідом ефективно-правових систем управління ресурсами, культурних бар'єрів, запобіганню конфліктам, проблем комунікації тощо. Тому, щоб політика інновації і різноманітності була успішною, вона повинна бути сформована професійно, бути послідовною та зрозумілою, вона має формуватися спільними зусиллями зацікавлених сторін. З цією метою майбутній фахівець публічної служби повинен мотивувати себе, а після – і співробітників на успіх.

Важливо зауважити в цьому сенсі, що досягнення різноманітності є довгостроковим процесом, оскільки потрібен час на необхідні трансформації та оцінку їх результатів. Ідеться про різноманітність, що містить у собі різноманітність суспільну, ціннісну, культурну, які завжди перебувають у суспільній динаміці, що стимулюють потребу змін і уміння пристосуватися до них.

Наприклад, проблема різноманітності на сьогодні включає заходи щодо:

- збалансування представництва жінок і чоловіків в органах владних структур;
- усунення перепон для національних меншин та людей з обмеженими можливостями для доступу до зайнятості в публічному секторі;
- усунення дискримінації у зв'язку з інвалідністю, віком, релігійними переконаннями, етнічним походженням та ін. (Пірен, 2014).

Важливою настановою у процесі підготовки публічних службовців на успішність державотворення є інноваційне лідерство. У низці розвинутих країн світу на початку ХХІ ст. почали створювати спеціальні навчальні програми та інституції, головним завданням яких є підтримка цього напрямку, зокрема в Австралії, Китаї, Південній Кореї, Сінгапурі, США та ін.

Інноваційне лідерство на публічній службі слід розглядати як здатність ефективно керувати і захоочувати персонал органів публічного управління діяти для досягнення успіху в умовах невизначеності та обмеженості ресурсів, уміти розробляти та організовувати для цього впровадження інноваційних проєктів (технологій), формувати сприятливе інноваційне середовище та інноваційну культуру. Зокрема, інноваційне лідерство зумовлене низкою умов та чинників: мотивами, знаннями, уміннями, навичками, особистими професійно-творчими якостями, динамікою та специфікою діяльності органу публічного управління, його інноваційною культурою, методами діяльності тощо.

Якщо осмислювати потреби інноваційного лідерства, то воно потребує постійних трансформацій, умов і персоналу для його реалізації. В Україні ці чинники запотребовані соціально-політичними та економічними проблемами розвитку суспільства змін. Зважаючи на необхідність формування лідерських та інноваційних компетентностей у майбутніх фахівців, важливо наголосити, що сучасним високопосадовцям, керівникам та більшості працівників публічного управління, особливо у територіальних громадах, не вистачає новітніх теоретичних і практичних знань, умінь та навичок щодо інновацій і інноваційного лідерства. Саме цьому слід навчати майбутнього фахівця у період набуття професії та на курсах підвищення кваліфікації.

Досить цікавим, новим підходом у процесі підготовки успішного публічного службовця є усвідомлення ним проблем щодо максимального задоволення потреб громадян та забезпечення для них цивілізованого способу життя і можливостей для їхнього спокійного життя в мирній країні, формування раціональних відносин між громадянами, державою, суспільством, а щодо виконання владних повноважень – це реальні дії послужити найперше народу України, а не послужитися лише собі та своєму найближчому оточенню.

У цьому контексті важливо наголосити, що поряд з викликами у процесі глобалізації та сьогоденного життя лідерство як освітній феномен щодо підготовки успішних управлінських кадрів нині наражається на певні небезпеки, серед яких можна виділити:

- усвідомлену підміну понять, за якої під поняттям лідерства розуміється авторитаризм; під поняттям команди – кліка, тобто найвідданіші керівникові-лідеру наближені співробітники;

– блокування реформ, коли досягнення результату не передбачається, оскільки на це потрібен час і праця, а лідер не «зміг» це використати;

– непрофесіоналізм в управлінні, коли в публічне управління приходять люди, які не мають фахової підготовки;

– певна відсутність фахового, логічного мислення щодо аналізу та специфіки управлінської культури в керівників створених територіальних громад;

– відсторонення від влади народу через відсутність зворотного зв'язку чи недосконалість у питаннях реалізації започаткованих реформ;

– нехтування відповідальністю, чесністю та довірою, неналежне виконання своїх професійних обов'язків деякими керівниками та фахівцями тощо.

Усе це засвідчує, що життя та державотворчі процеси потребують від фахівця серйозного усвідомлення необхідності фаховості, терпіння, громадянської позиції, щоб стати успішним та запотребованим для суспільства, яке перебуває у кризовому стані. Це можна зробити, коли освітня, управлінська еліта усвідомлять, що перед Україною стоїть епохально-історичне завдання – побудувати сильну демократичну державу для її громадян, а не «споживацьку ідилію» для олігархів та корупціонерів. Щоб усвідомити цю проблему, потрібно освітянам, чесним урядовцям проводити активну професійно-просвітницьку роботу серед громадян України на засадах власних кращих історичних надбань та кращого світового досвіду з метою зміни психології меншовартості на психологію державного народу.

Навчаючи майбутнього публічного службовця бути успішним, слід наголошувати, що фахівець зобов'язаний діяти в межах компетенції, що визначаються Конституцією та законами України.

Важливо також зауважити, що в Україні на сьогодні позитивно стає практика проведення відкритих конкурсів та діагностування індивідуально-психологічних і фахових якостей при підборі фахівців, керівників різних публічних служб. Наприклад, в Одеській, Закарпатській, Чернівецькій та інших областях на конкурсній основі здійснюється формування місцевих державних адміністрацій та їх підрозділів. Це дає змогу рекрутувати на публічну службу професійно підготовлених, молодих, незаангажованих фахівців. Такий підхід потребує сучасних методів підготовки майбутнього фахівця та методів діагностики на якість бути успішним.

Виходячи з теорії пізнання методи підбору та діагностики кадрового потенціалу – це насампе-

ред шляхи і способи виявлення морально-вольових, мотиваційних, інтелектуальних, практично-прикладних, індивідуально-психологічних та інших якостей кандидата на роботу чи працівника органу публічної влади.

Важливо при підготовці фахівців для публічного управління формувати високі якості структури особистості, де формувати:

– мотивацію особистості на чесну, духовну відповідальність за працю, спілкування, людську взаємодію;

– властивості особи (здібності, характер, психічні стани);

– інтегральні характеристики особистості (самосвідомість, індивідуальний стиль, творчість) тощо.

Професійна успішність у майбутнього фахівця починає зароджуватися в дошкільному віці, формується та розвивається, як і сама особистість відповідно до тих самих обставин суспільно-політичної динаміки, яка має місце у державі та у світовому процесі.

Висновки. Практика, сучасні вимоги до освіти та підготовки фахівця, наукові узагальнення щодо підготовки успішного фахівця-управлінця виділяють низку рис для сприйняття й усвідомлення, а саме:

– бачення фахівцем ситуації, проблеми, перенесення у власну свідомість інтересу щодо розробки конкретних шляхів і засобів досягнення мети;

– вірність слову, дотримання мети і засобів її досягнення;

– довіра до людей у процесі співпраці;

– безкорисливість і відсутність кар'єризму;

– творчий інтерес, пошук нового;

– висока вимогливість до себе щодо потреб робити добро для людей;

– уміння спілкуватися та йти на ризик;

– прагнення знаходити спільно з працівниками по службі чи роботі шляхи розв'язання проблем.

Якщо в процесі підготовки фахівця-публічного службовця під час навчання, практики та психолого-виховного впливу зуміємо закласти основні засади таких рис, то можна мати не тільки надію, а й базові основи на його успішність по життю і прогресивні дії для людей та майбутньої ефективної держави – України. Тоді з нами будуть рахуватися «друзі і опоненти», коли ми зможемо бути сильними, стабільними, самодостатніми у розв'язанні власних проблем.

Ефективна держава – це сервісна держава, яка надає якісні послуги своїм громадянам, а фахівці політико-управлінських та економічних структур це – фахові менеджери-управлінці, які

відчувають нагальні суспільні проблеми, формують програму політико-управлінських, соціально-економічних та культурологічних програм, дієві механізми щодо вирішення ключових суспільних питань. Вони покликані вносити до урядового порядку денного, починаючи з територіальних громад і до вищих урядових інститутів фахово-відповідальні, професійно-ефективні плани, що концентрують різні види ресурсів, відпрацьовують механізми впровадження планів дії, осмислюють наслідки впровадження

програм щодо ефективності реформ. Сьогодні ефективно підготовленим фахівцям публічного управління необхідно змінювати систему внутрішньої мотивації громадян, яка орієнтована на успіх. Успіх може стати реальністю, коли підготуємо на основі професійно-духовних та історико-патріотичних, морально-відповідальних настанов публічних службовців високої професійної дієвості, оскільки нам потрібна управлінська якість і ефективність для побудови сильної держави – України.

Список використаних джерел

- Андрущенко В. П. Світанок Європи: проблеми формування нового вчителя для об'єднаної Європи XXI століття. Київ : Знання України, 2015. 1099 с.
- Балахтар В. В. Психологія особистості фахівця з соціальної роботи : монографія. Київ : Талком, 2018. 384 с.
- Бех І. Д. Особистість у просторі духовного розвитку : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2012. 256 с.
- Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистого розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія. Київ : Наук. світ, 2008. 280 с.
- Про державну службу : Закон України від 12.12.2015 № 889-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
- Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади : Закон України від 19.09.2019 № 117-IX. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-20>
- Пашко Л. А. Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади : монографія. Київ : НАДУ, 2005. 236 с.
- Петроє О. М. Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії : монографія. Київ : НАДУ, 2012. 304 с.
- Пірен М. І. Державна кадрова політика: шляхи елітизації : монографія. Київ : Талком, 2014. 253 с.
- Пірен М. І. Феномен духовності в культурі публічного врядування у територіальних громадах: соціо-психологічний аналіз : навч. посіб. практикум. Чернівці : Технодрук, 2018. 272 с.
- Пірен М. І. Лідерство: сутність та реалізація в українському суспільстві : навч. посіб. Київ : Ун-т «Україна», 2012. 232 с.
- Пірен М. І. Просвітницька робота в територіальних громадах: професійно-світоглядні засади реалізації : навч. посіб.-практикум. Чернівці : ЧНУ, 2018. 360 с.
- Савчин М. В. Психологія відповідальної поведінки : монографія. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2008. 280 с.
- Сердюк Л. З. Особистісні мотивації учіння майбутніх фахівців. Київ : Ун-т «Україна», 2012. 323 с.

References

- Andrushchenko, V. P. (2015). Svitank Yevropy: problem formuvannya novoho vchytelia dlia obiednanoi Yevropy XXI stolittia [The dawn of Europe: the challenges of forming a new teacher for a united 21st century Europe]. Kyiv : Znannia [in Ukrainian].
- Balakhhtar, V. V. (2018). Psykholohiia osobystosti fakhivtsia z sotsialnoi roboty [Psychology of the Social Work specialist's personality]. Kyiv : Talkom [in Ukrainian].
- Bekh, I. D. (2012). Osobystist u prostori dukhovnoho rozvytku [Personality in the space of spiritual development]. Kyiv : Akademyvdav [in Ukrainian].
- Bondarchuk, O. I. (2008). Sotsialno-psykholohichni osnovy osobystoho rozvytku kerivnykiv zahalno-osvitnikh navchalnykh zakladiv u profesiinii diialnosti [Socio-psychological bases of personal development of heads of general ducational institutions in professional activity]. Kyiv : Nauk. svit [in Ukrainian].
- Pro derzhavnu sluzhbu : Zakon Ukrainy vid 12.12.2015 № 889-VIII. Retrieved from: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
- Pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy shchodo перезавантаження влади : Zakon Ukrainy vid 19.08.2019 № 117-XX. Retrieved from: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-20>
- Pashko, L. A. (2005). Liudski resursy u sferi derzhanoho upravlinnia: teoretyko-metodolohichni zasady [Human resources in the field of public administration: theoretical and methodological principles]. Kyiv : NADU [in Ukrainian].
- Petroie, O. M. (2012). Sotsialnyi dialoh u derzhavnomu upravlinni: Yevropeyskyi dosvid ta ukrainski realii [Social dialogue in public administration: European experience and Ukrainian realities]. Kyiv : NADU [in Ukrainian].
- Piren, M. I. (2014). Derzhavna kadrova polityka: shliakhy elityzatsii [State personnel policy: ways of elitization] (monohrafiia). Kyiv : Talkom [in Ukrainian].
- Piren, M. I. (2018). Fenomen dukhovnosti v kulturi publichnoho vriaduvannya u terytorialnykh hromadakh: sotsio-psykholohichniy analiz [The phenomenon on of spirituality in the culture of public governance in territorial communities: a socio-psychological analysis]. Chernivtsi : Tekhnodruk [in Ukrainian].
- Piren, M. I. (2012). Liderstvo: sutnisttarealizatsiia v ukrain-skomususpilstvi [Leadership: essence and realization

- Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців. *Вісн. держ. служби України*. 2003. № 1. С. 65–75.
- Фромм Э. Душа человека. Революция надежды / пер. с англ. В. А. Закса, Т. В. Панфиловой. М. : Изд-во АСТ, 2018. 352 с.
- Кримський С. Б. Запити філософських смислів. Київ : Парапан, 2003. 240 с.

in the Ukrainian society]. Kyiv : Universytet «Ukraina» [in Ukrainian].

- Piren, M. I. (2018). Prosvitnytska robota v terytorialnykh hromadakh: profesiino-svitohliadni zasady realizatsii [Educational work in territorial communities: professional and ideological principles of implementation]. Chernivtsi : ChNU [in Ukrainian].
- Savchyn, M. V. (2008). Psykholohiia vidpovidalnoi povedinky [Psychology of responsible behavior]. Ivano-Frankivsk : Misto NV [in Ukrainian].
- Serdiuk, L. Z. (2012). Osobystisni motyvatsii uchinnia maibutnykh fakhivtsiv [Personal motivations of learning of future specialists]. Kyiv : Universytet «Ukraina» [in Ukrainian].
- Soroko, V. M. (2003). Pobudova mekhanizmu otsinky dilovykh i profesiynykh yakostei derzhavnykh sluzhbovtiv [Construction of a mechanism for assessing the business and professional qualities of civil servants]. № 1. *Visn. derg. slugby Ukrainy*. P. 65–75 [in Ukrainian].
- Fromm Je. (2018). Dushacheloveka. Revolucijanadezhdy [The soul of man. Revolution of hope] (V. A. Zaksa, T. V. Panfilovoj). Moskva : Izd-vo AST [in Russian].
- Krymskyi, S. B. (2003). Zapyty filosofskykh smysliv [Requests of philosophical meanings]. Kyiv : Parapan [in Ukrainian].

Пірен Марія Іванівна,

доктор соціологічних наук, професор, професор кафедри педагогіки і соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, заслужений діяч науки і техніки України, 58012, Україна, м. Чернівці, вул. Коцюбинського, 2

Цитування: Пірен М. І. Професійно-відповідальні та історико-правові настанови підготовки публічних службовців на успішність державотворення в Україні. *Вісн. НАДУ. Серія «Державне управління»*. 2020. № 2 (97). С. 111–116.

Стаття надійшла: 20.04.2020

Схвалено до друку: 30.06.2020

Piren, Mariia I.,

Doctor of Sociological Sciences, Professor, Professor of the Department of Pedagogy and Social Work of Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, Honored Worker of Science and Technology of Ukraine, 2, Kotsyubinsky St., Chernivtsi, 58012, Ukraine
E-mail: ven73@ukr.net
<http://orcid.org/0000-0002-7225-1242>

Citation: Piren, M. I. (2020). Profesiino-vidpovidalni ta istoryko-pravovi nastanovy pidhotovky publichnykh sluzhbovtiv na uspishnist derzhavotvorennia v Ukraini [Professional and responsible also historical and legal guidelines for training the civil servants on the success of state building in Ukraine]. *Bulletin of the NAPA. Series «Public Administration»*. Is. 2 (97). P. 111–116 [in Ukrainian].

Article arrived: 20.04.2020

Accepted: 30.06.2020