

Ю. Ю. Лихач

кандидат наук з державного управління,
директор
Вища школа публічного управління
ORCID ID: 0000-0003-0945-0692

О. М. Компанець

заступник директора
Вища школа публічного управління
ORCID ID: 0009-0006-1497-2179

ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ СТАРОСТ

Стаття присвячена аналізу сучасного стану законодавчого забезпечення професійного розвитку посадових осіб місцевого самоврядування, в тому числі старост. Здійснено огляд сучасної системи професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування та висвітлено повноваження Національного агентства України з питань державної служби та регіональних центрів підвищення кваліфікації, що здійснюють заходи у цій сфері на місцевому рівні. Визначаються проблеми, з якими зіштовхуються громади у ході професійного розвитку старост, ключовими з яких є відсутність спеціалізованих програм підвищення кваліфікації та недостатність інформації про організацію та проведення таких навчань.

Обґрунтовано необхідність подальшого розвитку законодавчого забезпечення та покращення взаємодії і координації між різними провайдерами освітніх послуг, такими як заклади освіти, громадські організації, проекти міжнародної технічної допомоги та міжнародні донорські організації, з метою ефективного надання послуг у сфері професійного розвитку старост на місцевому рівні.

Для забезпечення професійного розвитку старост як службовців місцевого самоврядування запропоновано низку заходів, зокрема, розроблення на основі компетентнісного підходу професійного стандарту старости; створення та розвиток неформальної професійної мережі старост для обміну досвідом та кращими практиками управлінської діяльності; забезпечення інформування старост про можливості професійного навчання; розробка тренерської програми та організація і проведення на постійній основі тренінгів для навчання тренерів з числа представників регіональних центрів підвищення кваліфікації з питань організації діяльності старост; організація стажування старост в інших громадах та за кордоном з метою вивчення кращих практик і професійного розвитку; забезпечення навчання представників служб управління персоналом органів місцевого самоврядування щодо реалізації положень законодавства в частині забезпечення професійного розвитку старост.

***Ключові слова:** староста, органи місцевого самоврядування, територіальна громада, професійний розвиток, підвищення рівня професійної компетентності.*

Постановка проблеми. Інститут старост можна вважати досить новим для України, адже йому менше 10 років. Проте він уже є ключовим у процесах децентралізації, надання послуг населенню та зміцнення самоврядування.

Староста є головною посадовою особою системи місцевого самоврядування. Це зв'язкова ланка між мешканцями громади та органами влади, захисник інтересів громади та ініціатор змін на краще.

Війна змінила умови життєдіяльності в громадах. В окупації й на деокупованих територіях знаходяться тисячі населених пунктів і сотні тисяч громадян зі своїми потребами, зокрема – щодо збереження та відновлення майна, отримання справедливої компенсації за втрачене майно тощо.

Війна визначає нові виклики для старости, невластиві для мирного часу. Ідеться про руйнування інфраструктури, фізичне та моральне

виснаження, відсутність електроенергії, зв'язку, продуктів харчування та води, необхідність опікуватися внутрішньо переміщеними особами. Такі виклики потребують негайного вирішення, а це передбачає наявність сильного та професійного місцевого самоврядування, стійкість держави, вмотивованих громадян.

Місцеві лідери – старости є учасниками оборони держави. За їхньою ініціативою створюють добровольчі формування, евакуюють людей, приймають внутрішньо переміщених осіб, зводять фортифікаційні споруди, організують діяльність комунальних служб.

Опитування свідчать, що рівень довіри до місцевої влади – чи не найвищий серед державних інституцій. За час війни ця довіра зміцнюється. Але її треба виправдовувати дієвими відповідальними рішеннями.

У сучасному світі не існує шаблонів, здатних забезпечити ефективне функціонування органів місцевого самоврядування під час глобального збройного конфлікту. Тому представникам громад доводиться шукати рішення, які б допомогли територіям ефективно використати потенціал, а країні – рухатися до перемоги. Дієвим інструментом забезпечення належного функціонування старост є підвищення рівня їх професійної компетентності на постійній основі. Саме практико орієнтоване навчання є важливим у контексті не лише оборони територіальної громади, але й її подальшого відновлення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питаннями розвитку професійних компетенцій посадових осіб місцевого самоврядування опікується ряд провідних українських науковців, серед яких К. Баранцева, Н. Гончарук, П. Василенко, І. Маноха, В. Міляєва, І. Мурашко, Н. Нижник, І. Нинюк, В. Олуйко, Л. Пашко, Б. Пономаренко, С. Серьогін, І. Сурай, С. Хаджирадева та інші.

Питання законодавчого регулювання діяльності старост досліджували І. Алмаші, М. Алмаші [2], Я. Брусенцова [3], В. Ладиченко, Ю. Максименко [4], В. Воронов, М. Довбуш та низка інших фахівців.

Разом з тим, наукових досліджень щодо законодавчого регулювання професійного розвитку старост як посадових осіб місцевого самоврядування у відкритому доступі нами не було знайдено, що демонструє актуальність наукових розвідок у цьому напрямі.

Метою статті є аналіз законодавчого регулювання системи професійного навчання старост,

а також Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» в частині розвитку професійної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування, й формування пропозицій щодо удосконалення діяльності провайдерів освітніх послуг щодо професійного розвитку старост.

Виклад основного матеріалу. Старости є посадовими особами місцевого самоврядування, до основних обов'язків яких, відповідно до пункту 3 статті 8 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», належить постійне вдосконалення організації своєї роботи та підвищення професійної кваліфікації [11].

За даними Національного агентства України з питань державної служби (далі – НАДС) у 2024 році згідно з планами-графіками 18 регіональних центрів передбачено навчання старост за 13 програмами підвищення кваліфікації. А протягом 2022-2023 років НАДС було погоджено лише 7 програм підвищення кваліфікації старост, розроблених регіональними центрами [5].

На початку 2024 року у Вищій школі публічного управління за підтримки програми «U-LEAD з Європою» та Всеукраїнської асоціації об'єднаних територіальних громад започатковано освітній проект «Школа підготовки старост» [14]. Цей проект став дієвою платформою поєднання теоретичних знань, обміну досвідом між громадами з найкращими практиками й рішеннями для ефективного виконання посадових обов'язків на місцях.

У січні-лютому 2024 року 370 старост із 242 громад з 23 областей України пройшли навчання за загальною професійною (сертифікатною) програмою підвищення кваліфікації «Школа підготовки старост». По завершенню навчання його учасники висловили бажання і потребу у підвищенні кваліфікації з питань, що стосуються:

- надання адміністративних та соціальних послуг;
- проектного менеджменту;
- управління відходами та забезпечення екологічної безпеки;
- енергоефективності та енергоменеджменту;
- використання цифрових технологій тощо.

Такі дані свідчать про недовідану увагу провайдерів освітніх послуг та керівників громад професійному розвитку старост. Крім того,

питання професійного розвитку осіб місцевого самоврядування потребують системного перегляду та оновлення.

Сучасна система професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування має бути «зорієнтована на потреби особистості у професійному розвитку протягом усього життя та сприятиме впровадженню принципів належного врядування» [13], як зазначається в Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 р. № 974-р.

Перший принцип професійного навчання, визначений у Положенні про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 р. № 106, наголошує на «обов'язковості та безперервності професійного навчання протягом проходження державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, роботи в державних органах, здійснення повноважень депутата місцевої ради» [7].

Як зазначається у вказаному документі, посадові особи місцевого самоврядування можуть реалізовувати своє право на професійне навчання через:

підготовку – успішне виконання учасниками професійного навчання відповідної освітньо-професійної програми, що є підставою для присудження ступеня вищої освіти за рівнем магістра за спеціальностями, необхідними для професійної діяльності на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, зокрема за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування»;

підвищення кваліфікації – набуття учасниками професійного навчання нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань;

стажування – набуття учасниками професійного навчання практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у професійній діяльності або галузі знань;

самоосвіту – самоорганізоване здобуття учасниками професійного навчання певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, дозвіллям [7].

Відповідно до наказу НАДС «Про затвердження Порядку організації підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» від 26.11.2019 № 211-19, підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування на умовах регіонального замовлення здійснюється в регіональних центрах підвищення кваліфікації [8]. Підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема старост, може здійснюватися також за рахунок коштів проектів (програм) міжнародної технічної допомоги суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання.

З метою забезпечення професійного розвитку державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування НАДС створило Портал управління знаннями (далі – Портал).

Портал призначений для:

- забезпечення розвитку ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання;
- інформування провайдерами про наявні освітньо-професійні та освітньо-наукові програми підготовки за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування», загальні та спеціальні програми підвищення кваліфікації»;

- організації електронної взаємодії суб'єктів Порталу з метою забезпечення професійного розвитку державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, обміну практиками та досвідом [6].

Станом на 1 липня 2024 року на Порталі зареєстровано 134935 публічних службовців [1]. Разом з тим, переважна більшість старост не зареєстровані та не користуються освітніми можливостями Порталу.

Верховна Рада України прийняла новий Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 2 травня 2023 року № 3077-IX [12] (далі – Закон 3077-IX). Цей Закон (крім двох його норм розділу «Прикін-

цеві та перехідні положення») набирає чинності через 6 місяців з дня опублікування, але не раніше ніж через 6 місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні.

Закон 3077-ІХ передбачає зміни щодо:

- розмежування статусу службовців місцевого самоврядування та виборних посадових осіб місцевого самоврядування;
- закріплення принципу політичної неупередженості службовців місцевого самоврядування, із збереженням за ними конституційного права обиратися та гарантій передбачених виборчим законодавством;
- упорядкування проведення відкритих конкурсів на посади службовців місцевого самоврядування;
- опублікування оголошення про конкурс та результатів його проведення через Єдиний портал вакансій публічної служби;
- запровадження щорічного оцінювання результатів службової діяльності службовців місцевого самоврядування;
- порядку професійного розвитку службовців місцевого самоврядування;
- механізму кар'єрного просування службовців місцевого самоврядування;
- удосконалення кадрового резерву службовців місцевого самоврядування;
- встановлення рамки посадових окладів службовців місцевого самоврядування;
- встановлення дисциплінарної та матеріальної відповідальності службовців місцевого самоврядування.

Крім того, новим Законом 3077-ІХ службовцям місцевого самоврядування створюватимуться умови для їх постійного професійного розвитку шляхом професійного навчання (підготовки, підвищення кваліфікації, стажування, самоосвіти) з урахуванням результатів визначення відповідних потреб.

Зокрема, статтю 9 зазначеного Закону до основних прав службовця місцевого самоврядування віднесено підвищення рівня професійної компетентності відповідно до потреб органу місцевого самоврядування та просування по службі з урахуванням професійної компетентності.

Також постійне підвищення рівня своєї професійної компетентності та вдосконалення організації службової діяльності стає обов'язком службовця місцевого самоврядування (стаття 10 Закону 3077-ІХ) [12].

Важливість організації підготовки та підвищення рівня професійної компетентності вибор-

них посадових осіб та службовців місцевого самоврядування підкреслюється також тим, що статтею 14 Закону 3077-ІХ вона виокремлена як окремий напрям державної політики у сфері служби в органах місцевого самоврядування [12].

На НАДС як центральний орган виконавчої влади, що забезпечує, зокрема, формування та реалізацію державної політики у сфері служби в органах місцевого самоврядування, покладено повноваження щодо:

- забезпечення формування та функціонування системи професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування;
- забезпечення визначення потреб у професійному навчанні посадових осіб місцевого самоврядування та формування пропозицій щодо обсягів державного замовлення;
- координації навчально-методичного забезпечення професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування.

Повноваження щодо забезпечення організації підготовки та підвищення рівня професійної компетентності службовців місцевого самоврядування, в тому числі старост, покладаються на керівника служби в органі місцевого самоврядування. Відповідно до статті 15 Закону 3077-ІХ ці повноваження в об'єднаних територіальних громадах будуть виконуватись сільським, селищним, міським головою [12]. Крім того, службою управління персоналу будуть здійснюватись заходи щодо планування та організації заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності службовців місцевого самоврядування, в тому числі старост.

Разом з тим, окремий розділ нового Закону 3077-ІХ присвячений правовому регулюванню управління професійним розвитком службовців місцевого самоврядування [12]. При цьому:

1. Службовцям місцевого самоврядування створюються умови для їх постійного професійного розвитку шляхом професійного навчання з урахуванням результатів визначення відповідних потреб. Потреби у професійному навчанні визначаються безпосереднім керівником разом із службовцем місцевого самоврядування, зокрема з урахуванням результатів оцінювання службової діяльності.

2. Професійне навчання службовців місцевого самоврядування, зокрема у сфері публічного управління та адміністрування, проводиться за рахунок коштів державного, місцевого бюджету та інших джерел, не заборонених

законодавством, через систему професійного навчання в закладах освіти, установах, організаціях незалежно від форми власності, що мають право надавати освітні послуги, у тому числі за кордоном.

3. Керівник служби в межах витрат, передбачених на утримання відповідного органу місцевого самоврядування, забезпечує організацію професійного навчання службовців місцевого самоврядування.

4. Професійне навчання службовців місцевого самоврядування проводиться протягом проходження служби, а підвищення кваліфікації – не рідше одного разу на три роки.

5. Передбачено професійне навчання службовців місцевого самоврядування, вперше призначених на посаду в органі місцевого самоврядування, протягом року з дня їх призначення.

6. З метою професійного розвитку може проводитися стажування з відривом від служби строком від одного до шести місяців на іншій посаді в іншому органі місцевого самоврядування або за кордоном. На строк стажування за службовцем місцевого самоврядування зберігаються його посада та середня заробітна плата.

7. Передбачено можливість стажування громадян з числа молоді, які не перебувають на посадах в органах місцевого самоврядування, строком до шести місяців у порядку, визначеному сільським, селищним, міським головою, головою районної у місті (у разі створення), районної, обласної ради.

З метою планування професійного розвитку службовця місцевого самоврядування, в тому числі старости, спрямованого на набуття та вдосконалення його професійних знань, умінь та навичок, що забезпечують відповідний рівень професійної кваліфікації для його професійної діяльності на займаній посаді відповідно до встановлених посадових обов'язків передбачено необхідність складання індивідуальної програми професійного розвитку службовця місцевого самоврядування.

Служба управління персоналом на основі індивідуальних програм професійного розвитку службовців місцевого самоврядування узагальнює їх потреби у професійному навчанні і вносить керівнику служби пропозиції щодо організації професійного навчання.

На виконання положень Закону 3077-IX розроблено наказ НАДС від 28.03.2024 № 56-24 (зареєстрований у Міністерстві юстиції України від

11 квітня 2024 р. № 529/41874), який встановлює єдині вимоги до складання індивідуальної програми професійного розвитку службовця місцевого самоврядування [9]. Під час складання індивідуальної програми визначаються:

- професійні компетентності, набуття або вдосконалення яких необхідне для ефективного виконання завдань і ключових показників у плановому році;

- види професійного навчання;
- орієнтовні напрями (теми) професійного навчання.

Професійні компетентності, набуття або вдосконалення яких передбачається індивідуальною програмою, визначаються під час визначення службовцю місцевого самоврядування завдань і встановлення ключових показників на плановий рік з урахуванням результатів оцінювання його службової діяльності [9].

Крім того, наказом НАДС від 02 травня 2024 року № 75-24 (Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 16 травня 2024 р. за № 721/42066) розроблено Типовий порядок стажування службовців місцевого самоврядування [10]. У ньому визначено, що стажування є одним із видів професійного навчання. Метою проведення стажування є професійний розвиток службовця місцевого самоврядування, отримання або удосконалення ним професійних знань, умінь та навичок, практичного досвіду для виконання посадових обов'язків, пов'язаних з виконанням завдань і функцій місцевого самоврядування.

Стажування проводиться з відривом від служби в органі місцевого самоврядування строком від одного до шести місяців на іншій посаді в органі місцевого самоврядування цієї територіальної громади або в органі, що представляє іншу територіальну громаду (територіальні громади), або за кордоном.

Враховуючи те, що багато старост зазначають, що для ефективного виконання ними своїх посадових обов'язків їм би корисно було б отримати досвід інших громад, вважаємо, що такий інструмент професійного розвитку старост може дати дієвий результат.

Крім того, особам, які проходять стажування в органі місцевого самоврядування, що представляє іншу територіальну громаду (територіальні громади), за основним місцем роботи відшкодовуються витрати на проїзд до місця стажування і назад, добові за час знаходження в дорозі та найм житла.

Висновки і пропозиції. З метою професійного розвитку старост як службовців місцевого самоврядування необхідно забезпечити ряд заходів:

1. Розроблення на основі компетентнісного підходу професійного стандарту старости.

2. Забезпечення створення та розвитку неформальної професійної мережі старост з метою обміну досвідом та кращими практиками управлінської діяльності на місцевому рівні.

3. Створення на базі Вищої школи публічного управління мережевої спільноти для професійного розвитку посадових осіб місцевого самоврядування, в тому числі старост, із залученням регіональних центрів підвищення кваліфікації, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування міжнародних, іноземних установ, організацій, які реалізують проекти (програми) міжнародної технічної допомоги.

4. Забезпечення розроблення та впровадження типової загальної професійної (сертифікатної) програми підвищення кваліфікації для старост.

5. Забезпечення навчання представників служб управління персоналом органів місцевого самоврядування, в тому числі об'єднаних територіальних громад, щодо реалізації Закону 3077-IX в частині забезпечення професійного розвитку старост.

6. Інформування старост про можливості професійного навчання на Порталі управління знаннями шляхом забезпечення їх реєстрації та проходження навчання на базі провайдерів освітніх послуг.

7. Забезпечення інформування старост про можливості професійного навчання за рахунок міжнародної технічної допомоги та інших форм міжнародного співробітництва.

8. Систематичне проведення щорічних заходів з обміну досвідом з питань професійного навчання старост із залученням регіональних центрів підвищення кваліфікації, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування, міжнародних, іноземних установ, організацій, які реалізують проекти (програми) міжнародної технічної допомоги.

9. Організація стажування старост в інших територіальних громадах з метою вивчення кращих практик, обміну досвідом та професійного розвитку.

10. Розробка тренерської програми та організація і проведення на постійній основі тренінгів для навчання тренерів з числа представників

регіональних центрів підвищення кваліфікації з питань організації діяльності старост.

11. Організація навчальних поїздок з питань обміну зарубіжним та місцевим досвідом серед представників старостинських округів.

12. Проведення службами управління персоналом територіальних громад на постійній основі вивчення потреб старост у професійному навчанні та організація внутрішніх навчань для представників територіальної громади, в тому числі старост.

Список використаної літератури:

1. Актуальні питання роботи на Порталі управління знаннями для служб управління персоналом державних органів. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/news/aktualni-pytannia-roboty-na-portali-upravlinnia-znanniamy-dlia-sluzhb-upravlinnia-personalom-derzhavnykh-orhaniv> (дата звернення: 17.07.2024).
2. Алмаші І. М., Алмаші М. М. Староста в реалізації права на місцеве самоврядування: окремі аспекти законодавчого регулювання. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2021. № 29. С. 10-18
3. Брусенцова Я. Староста та його повноваження: вивчаємо. *Місьцеве самоврядування*. 2017. № 4. С. 54-58
4. Ладиченко В., Максименко Ю. Старости як посадові особи системи органів місцевого самоврядування в Україні: історико-правовий аспект. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2019. № 2. С. 8-17
5. НАДС розширює можливості освітнього проекту «Школа підготовки старост» для посилення інституту старост в Україні. URL: <https://nads.gov.ua/news/nads-rozshyruie-mozhlyvosti-osvitnoho-proektu-shkola-pidhotovky-starost-dlia-posylennia-instytutu-starost-v-ukraini> (дата звернення: 17.07.2024)
6. Портал управління знаннями : офіційний сайт. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/> (дата звернення: 17.07.2024).
7. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : Постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 р. № 106 : станом на 3 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-p#Text> (дата звернення: 17.07.2024).
8. Про затвердження Порядку організації підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх

- перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 26.11.2019 р. № 211-19 : станом на 23 верес. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0005-20#Text> (дата звернення: 17.07.2024).
9. Про затвердження Типового порядку складання індивідуальної програми професійного розвитку службовця місцевого самоврядування : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 28.03.2024 № 56-24. URL: <https://nads.gov.ua/npas/prozatverdzhennia-typovoho-poriadku-skladannia-individualnoi-prohramy-profesiinoho-rozvytku-sluzhbovtsia-mistsevoho-samovriaduvannia> (дата звернення: 17.07.2024).
10. Про затвердження Типового порядку стажування службовців місцевого самоврядування : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 02.05.2024 р. № 75-24. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0721-24#Text> (дата звернення: 17.07.2024)
11. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text> (дата звернення: 17.07.2024).
12. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 02.05.2023 р. № 3077-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3077-20#Text> (дата звернення: 17.07.2024).
13. Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.12.2017 р. № 974-р : станом на 3 берез. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-p#Text> (дата звернення: 17.07.2024).
14. Школа підготовки старост. URL: <https://hs.gov.ua/announcements/shkola-staros/> (дата звернення: 17.07.2024).
-

Lykhach Yu. Yu., Kompanets O. M. Legislative regulation of headmen professional development

The article is devoted to the analysis of the current state of legislative support for the professional development of local self-government officials, including headmen. An overview of the current system of professional development of local self-government officials is provided, and the powers of the National Agency of Ukraine on Civil Service and regional centers for professional development, which carry out activities in this area at the local level, are highlighted. Issues that communities face in the course of the professional development of headmen are identified, the key ones being the lack of specialized professional development programs and insufficient information on the organization and conduct of such training.

The necessity of further development of legislative support and improvement of interaction and coordination between different providers of educational services, such as educational institutions, NGOs, international technical assistance projects and international donor organizations, in order to effectively provide services in the field of professional development of headmen at the local level is proved.

To ensure the professional development of headmen as local self-government officials, a number of measures have been proposed, including the development of a professional standard for headmen on the basis of a competency-based approach; creation and development of an informal professional network of headmen to share experiences and best practices in management; ensuring that headmen are informed about professional development opportunities; developing a training program and organizing and conducting regular trainings to train trainers from among representatives of regional centers for professional development on the organization of headmen's activities; organizing internships for headmen in other communities and abroad to study best practices and professional development; providing training for representatives of local government personnel management services on the implementation of the provisions of the legislation on ensuring the professional development of headmen.

Key words: *headman, local self-government bodies, territorial community, professional development, increasing the level of professional competence.*