

УДК 351+37

DOI <https://doi.org/10.37915/pa.vi56.563>

Ковальська Н. М.,
orcid.org/0000-0002-5758-8373

Копилова С. В.,
orcid.org/0000-0002-7577-839X

ІМІДЖЕВА СКЛАДОВА НАВЧАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті визначено особливості іміджевої складової сучасного публічного службовця / посадовця в контексті його навчальної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на всіх рівнях. При цьому з'ясовано комплекси компетентності такої особи, що містять багато складових – організаційних, особистих, інтелектуальних, функціональних, моральних тощо, якими має володіти людина, що безпосередньо спілкується з навколишніми громадянами, надає їм різноманітні публічні послуги, виконує їх побажання. Акцентовано, що для ефективної взаємодії службовця та громадян потрібен зворотний зв'язок, тобто останні мають хотіти звернутися до цього працівника ще раз. Це пов'язано з позитивним іміджем останнього, який має формуватися не лише впродовж його життя, але й під час навчання чи перенавчання. У такому ракурсі подано принципи навчальної підготовки, формування такого іміджу, а також застосування коучингу як додаткового методу підвищення кваліфікації, адже адекватне консультування працівника керівником також є засобом набуття першим потрібних знань, а другим – менеджерських якостей та досвіду.

Зроблено висновок, що під час навчальної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації фахівців-управлінців потрібно враховувати аспект формування їхнього іміджу, що складається з якостей, які безпосередньо впливають на громадян, а ці люди позитивні якості службовця асоціюють з його фаховою діяльністю та зі всією владною структурою України загалом. Поряд із цим формується загальний комплекс професійної компетентності, що складається з фахових і моральних рис особи, які допоможуть їй не лише у виконанні сьогоденних завдань, але й у подальшому кар'єрному зростанні. У перспективі таких досліджень можна визначити окремий розгляд іміджу державного службовця та посадовця органу місцевого самоврядування.

Ключові слова: підготовка, підвищення рівня кваліфікації, публічний службовець / посадовець, імідж, компетентність.

Постановка проблеми. У нових умовах, коли у правовій чи організаційній площині демократичного суспільства на перше місце ставиться людина, значення публічної служби істотно збільшується, адже саме вона зобов'язана надавати громадянам послуги та вирішувати їх проблеми побутового чи матеріального характеру. Тобто це має бути службовець, готовий служити людям, виявляючи при цьому уважність, пошану до них, а також бути креативним, інновативним у виконанні своїх службових обов'язків. Для виконання такої діяльності в нього мають бути й інші риси – фахові, моральні, організаційні тощо, які складають професійну компетентність. Поряд із такою компетентністю службовець (або посадовець органів місцевого самоврядування) мусить відзначатися позитивним іміджем, щоб подобатися громадянам, послуги яким він надає, не лише зовнішньо (що також важливо), але й внутрішньо, викликаючи в них повагу й бажання знову звернутися по допомогу саме до нього (неї).

Від кінця ХХ століття питання іміджу стали актуальними, адже почалися активні політичні процеси в новостворених державах із постанням політичних лідерів, кандидатів у депутати, над іміджем яких почали працювати цілі інститути. Тобто поняття

*© Ковальська Н. М.

*© Копилова С. В.

«імідж» і «лідер» стали невід’ємними. Далі імідж став важливим для всіх політичних осіб, які б посади вони не займали (від президентів до продавчинь), адже вони безпосередньо і щоденно контактують із людьми, потребуючи зворотного зв’язку, що свідчить про продуктивну їхню діяльність. Отже, імідж для публічного службовця є дуже важливим, а тому має враховуватися під час його навчальної підготовки чи підвищення кваліфікації.

Аналіз досліджень. Питання підготовки публічних службовців / посадовців, зокрема їх навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації є актуальним у науці, адже ці люди безпосередньо працюють із громадянами, від яких залежить рівень легітимності всієї влади – державної та місцевої. Тому на академічному рівні такі дослідження виконуються цілими колективами вчених – наприклад, Національної академії державного управління при Президентові України (Ю. Ковбасюк, О. Оболенський, С. Серьогін, які розробляють і класифікують управлінські проблеми та шляхи їх вирішення [2], І. Шпекторенко, Н. Липовська та ін., які пропонують й аналізують кадрові технології в управлінні [10]). Також питання управління розглядаються на психологічному рівні (Л. Орбан-Лембрик) [5] та на рівні окремих технологій (наприклад, коучингу – В. Гурієвська) [1].

У цьому спектрі однією з площин є імідж публічного службовця, що досліджується з психологічного боку (Ю. Падафет) [6] та у комплексі з організаційними питаннями (І. Пантелейчук) [7]. Більш актуальним на першому етапі формування політичної культури в Україні було питання іміджу лідера – політичного (В. Корнієнко, С. Денисюк) [3] та органу влади (О. Райков) [9], а також узагалі розгляд різноманітних технологій іміджу (В. Маценко) [4] та уніфікація досліджень цього явища (Т. Хомуленко, Ю. Падафет, О. Скориніна), що охоплює його теоретичні та практичні аспекти [11]. Зрештою на рівні держави питання підготовки публічних службовців / посадовців – їх навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації – декларуються в нормативно-правових документах, що визначають порядок такої підготовки, її завдання, принципи, суб’єктів тощо [8].

Попри такий широкий тематичний обсяг досліджень можна визначити певну лауну, недостатньо заповнену, – особливості забезпечення формування позитивного іміджу у процесі навчання й перенавчання публічного службовця / посадовця.

Мета статті – визначити особливості іміджевої складової сучасного публічного службовця / посадовця в контексті його підготовки на всіх рівнях. Принагідно буде розглянуто відповідні принципи та комплекси компетентності, а також коучинг як додатковий метод підвищення кваліфікації та менеджерську функцію керівника управлінської установи.

Виклад основного матеріалу. За Положенням про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, затвердженим Кабінетом Міністрів України 7.11.2010 р. № 564, така система передбачає мету задоволення потреб органів влади, на які поширюється дія законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування», у фахівцях, які мусять мати відповідну компетентність й бути відповідальними у виконанні своїх управлінських обов’язків. Також у Положенні говориться про використання ними інновацій, тобто ці фахівці мають бути креативними [8].

Гадаємо, що в такому компетенційному комплексі публічного службовця важливою є й іміджева складова, адже всі його компетенції слугують одному – бути корисним громадянам своєї держави, а ті своєю чергою будуть у відповідь поважати фахівця за відповідальне та якісне виконання ним своїх обов’язків, що полягають у наданні тим громадянам потрібних їм послуг.

Щоб підготувати такого фахового службовця, працюють відповідні заклади освіти за освітньо-професійними програмами підготовки, перепідготовки та професійними

програмами підвищення кваліфікації, а також відповідні органи управління такою підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації. Головним закладом у сфері такої підготовки Положення називає Національну академію державного управління при Президенті України, що здійснює методичне забезпечення навчання публічних службовців і підвищення кваліфікації викладачів відповідних кафедр, що займаються підготовкою таких фахівців [там само].

Усі методичні аспекти – визначення мети, змісту, строків, форм і методів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців – позначаються у розроблених такими навчальними закладами освітньо-професійних і професійних програмах, а рівнями такої підготовки є здобуття кваліфікації спеціаліста чи магістра, навчання в аспірантурі, докторантурі за спеціальностями, що стосуються провадження фахової діяльності на публічній службі – державній та місцевого самоврядування. При цьому перепідготовка службовців, спрямована на отримання спеціальності за напрямком «Публічне управління та адміністрування», відбувається на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та набутого практичного досвіду, а підвищення кваліфікації – для оновлення умінь, знань і навичок виконання службових обов'язків [8].

В академічній літературі з державного управління визначаються принципи системи безперервної освіти публічних службовців і посадовців місцевого самоврядування: 1) професійне навчання – складова держслужби, невід'ємна складова кадрової роботи; 2) випереджальний характер навчання з урахуванням інновацій та перспектив розвитку держави; 3) неперервність та обов'язковість характеру навчання всіх службовців і посадовців, пов'язаного з їх фаховим розвитком, реалізацією особистої кар'єри; 4) цільова спрямованість навчання за державними освітніми стандартами, розвиток післявишівської освіти; 5) запровадження результатів науково-дослідної діяльності, зарубіжної практики задля розвитку в слухачів нового стилю мислення, креативності й відповідальності; 6) доступ до використання інформаційного простору слухачами; 7) добір для надання таких освітніх послуг найбільш придатних для цього навчальних закладів; фінансування таких закладів за рахунок коштів державного й місцевого бюджетів; 8) єдине навчально-методичне керівництво всіма елементами навчальної системи в галузі публічного управління [2, с. 244-249].

Якщо брати коучинг як різновид підвищення кваліфікації службовців / посадовців, то В. Гурієвська визначає як провідний його принцип демократичність, адже коучинг має на меті допомогти публічному управлінцю підвищити якість і результативність своєї професійної діяльності, ефективно вирішувати навіть нестандартні завдання. Така демократичність виявляється у взаємодії з командою, співробітництві, вільній комунікації та налагодженні зворотного зв'язку. Саме тому окремий працівник адекватно сприймає ціннісні настанови, набуває навичок культури спілкування (комунікації), взаємодії в колективі (корпоративної культури), правильного розподілу часу (тайм-менеджменту), а також запобігання власному «вигорянню» й вигорянню підлеглого персоналу; підвищення рівня задоволеності від управлінської діяльності [1, с. 36-37].

Існує низка принципів, відповідно до яких відбувається й формування позитивного іміджу службовця / посадовця та яких потрібно навчати студентів бакалаврату й магістратури. Це, зокрема, принцип повторення (передбачає механічне повторення інформації та відповідно сприяє кращому її запам'ятовуванню); принцип неперервного посилення впливу (акцентує на емоційному зверненні до партнера по комунікації, особливо за умови поступового нарощування темпу мовлення); принцип «подвійного виклику» (до впливу через мовлення додається ще й враження від зовнішньої поведінки службовця-співрозмовника, його емоційної сфери).

На рівні здобуття кваліфікації магістра за мету поставлено поглиблення правових, економічних, управлінських, соціально-гуманітарних, психолого-педагогічних знань,

які передбачають нормативно-правове, організаційно-розпорядче забезпечення органів управління. На рівні підвищення кваліфікації публічних службовців підготовка є безперервною та передбачає навчання за програмами підвищення кваліфікації, участь у постійних семінарах, проходження короткострокових курсів, тренінгів, стажування в органах публічного управління в Україні та за кордоном, самостійну роботу, участь у Всеукраїнському конкурсі «Кращий державний службовець».

Професійні програми розробляються навчальними закладами, узгоджуються з Голодержслужбою та іншими відповідальними органами й передбачають такі напрямки підготовки: удосконалення й оновлення знань, набуття умінь, навичок у фаховій діяльності публічного службовця, Тематичні короткострокові семінари спрямовані на вивчення актуальних проблем управління, актів законодавства, вітчизняного й зарубіжного досвіду, тренінги – відповідно до категорій службовців – проводять: Школа вищого корпусу державної служби (1–4 категорії), центри перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінців, інститути державного управління (4-7 категорії). Результати такого навчання враховуються службовцям під час атестацій, зарахування до кадрового резерву та призначення на вищі посади [8].

В академічній літературі також визначаються складові компетентності службовців / посадовців, яких вони мають набути під час навчання чи підвищення кваліфікації. Це зокрема такі: готовність до якісного здійснення своїх посадових повноважень; система стратегічних, цільових, мотиваційних, світоглядних елементів; система особистісних якостей та досвіду роботи; система морально-вольових й організаційних елементів (творчість, чесність, толерантність, порядність, чіткість, системність) та евристичних (здатність до аналізу, синтезу, класифікації, логічність, передбачення), організаційні (чіткість, системність, плановість) [2, с. 244–249].

На основі такого компетентнісного підходу в системі навчання за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» визначено типові складові компетентності претендентів на керівні посади, до яких можна додати вміння застосовувати технологію коучингу, що розглядається вже як один з аспектів управління, тобто менеджерська функція, адже керівник таким чином сприяє реалізації потенціалу своїх підлеглих. А тому будь-який керівник також потребує спеціальної підготовки – знань, умінь, навичок – для виконання такої функції. Тобто ці вміння входять уже до комплексу компетентності керівника [1, с. 37].

Компетентність публічного службовця складається з його фахової підготовленості, креативності, комунікаційної майстерності, проте важливим при цьому залишається іміджевий чинник, що безпосередньо пов'язаний із взаємостосунками з громадянами, а тому прямо впливає на виконання службовцем управлінських функцій, серед яких чи не найголовніша – надання публічних послуг населенню. Тому формування іміджу службовця / посадовця є складним і тривалим процесом, пов'язаним як із іміджем виконавчої влади загалом, так і з окремими культурними, освітніми, політичними аспектами зокрема [9]. Наприклад, якщо взяти посадовця органу казначейства, то його імідж розвивався від давнього скарбника – не лише як охоронця княжої казни, але й архіву, що вміщував духовні, угодові грамоти, тобто він зберігав одну з основ державної влади. Відповідно скарбник мав бути чесним і відповідальним, і ці риси цінуються до нашого часу при його прийнятті на цю посаду.

У підготовці такого фахівця й набутті ним складових його компетентності значну роль відіграє й етичний чинник, що передбачає такі компоненти: 1) моральні цінності – чесність, відповідальність, законність, справедливість, неупередженість, а також інноваційність, креативність, корпоративність тощо; 2) позитивний імідж, що формується відповідно до рівня довіри громадян до влади, а остання в умовах демократії має прагнути до покращення такого стану; 3) особисте ставлення службовців до виконання своїх професійних обов'язків з урахуванням прав, інтересів і потреб

громадян, які у свою чергу мають знати про різноманітні функції органу влади щодо надання громадянам послуг [10, с. 22].

Звісно, що в цьому етичному комплексі акцентується й на ознаках зовнішньої поведінки публічного службовця, негативне враження від якого – навіть безпідставне чи помилкове – може вплинути на вже вироблений імідж в очах населення – і його особистий, і органу влади, і всієї держави загалом. Тобто наявність високих моральних стандартів у службовця безпосередньо пов'язана з демократичністю влади, у що має вірити вся громада, яка забезпечує легітимність тієї влади. Тому вже під час підготовки «слути народу» (надавача управлінських послуг громадянам) мають ураховуватися такі індивідуальні ознаки людини, як чесність, моральність, відповідальність, сумлінність, активність, які допоможуть додати в коло його компетентності професійність, креативність і навіть патріотичність, що формується під час вивчення таких навчальних предметів, як «Історія державної служби», «Державна політика національної та інформаційної безпеки» тощо.

У межах підготовки публічних службовців вирізняється й така її форма, як стажування – в органах державної служби, місцевого самоврядування та за кордоном – для вивчення й обміну досвідом управлінської діяльності. Після цього особа, яка пройшла стажування, надає звіт про це своєму керівнику та керівнику органу, де вона проходила стажування. У разі зарубіжного стажування укладаються відповідні угоди про обмін досвідом, технічну взаємодопомогу між українськими й іноземними закладами відповідно до законодавства України [8].

Потрібно зазначити й суб'єктів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців, де визначаються відповідні замовники таких послуг: Голодержслужба – щодо підготовки магістрів для роботи на посадах 5-7 категорій та підвищення кваліфікації службовців 1-4 категорії; Національна академія – щодо підготовки магістрів для роботи на посадах 1-4 категорії, що здійснюється Національною академією; органи публічного управління – щодо підготовки спеціалістів, магістрів публічного управління, а також підвищення кваліфікації публічних службовців [8].

Отже, наведена вище навчально-методична база та суб'єкти сприяють повномірній підготовці службовців / посадовців, зокрема й такій її складовій, як формування позитивного іміджу, що є важливим аспектом у позитивному сприйнятті управлінців людьми у процесі спілкування з ними (а також із колегами по роботі та з інших органів чи навіть гілок влади) [3, с. 42]. Позитивний результат такого сприйняття залежить і від самопрезентації, що базується на таких зовнішніх аспектах, як одяг, зачіска, погляд, жест, міміка, певні рухи тіла, інтонація й темп мовлення. Тобто службовець має виглядати акуратним і впевненим у своїх силах. Ці аспекти автоматично закладаються в підсвідомість співрозмовника й формують психологічне ставлення – відповідно позитивне чи негативне. Так, позитивному ставленню сприяє ще й вияв зацікавленості до проблем клієнта, бажання допомогти тому в їх вирішенні [4, с. 68].

Сьогодні важливим чинником створення іміджу посадовця / службовця є і його контакт із медіа-засобами й працівниками засобів масової інформації, адже від них багато в чому залежить оцінка органу влади громадськістю. Медіа можуть зорієнтувати останню як на позитивне, так і негативне сприйняття органу влади та його працівників. Тому важливою є роль фахівців зі зв'язків із медіа, або паблік-рїлейшнз, які мають формувати позитивний імідж управлінської установи в очах населення, робити рекламу якості надання нею публічних послуг громадянам [6, с. 270]. Для цього встановлено відповідні засоби іміджевої діяльності, серед яких відзначаємо встановлення й розширення контактів із громадськістю; її інформування про діяльність установи та певні зміни в чинних нормативно-правових актах на її вебсайті; моніторинг реакції громадськості на дії службовців / посадовців; особистий прийом громадян керівництвом, що викликає більшу довіру й пошану; різноманітна шефська, спонсорська, волонтерська

допомога людям, які її потребують; дні відкритих дверей, екскурсії до приміщень управління для громадян, майбутніх студентів спеціальності «публічне управління і адміністрування» і медіа; упровадження телефонної «гарячої лінії» для оперативних повідомлень і запитань від громадян [11, с. 112].

Поряд із підготовкою майбутніх публічних службовців у закладах освіти та їх перепідготовкою й підвищенням кваліфікації, певне навчання відбувається на робочому місці, де консультантом є керівник, досвідчений колега чи інших лідер (зокрема неформальний). Так, В. Гурієвська описує технологію коучингу в публічному управлінні, зокрема в підготовці службовців / посадовців до виконання певних завдань і фахових функцій, адже це потребує наявності комплексу знань у межах науки про управління [1, с. 33], тобто фахової компетентності. У такому разі навчителем є керівник колективу управлінців, який має задіяти партнерську взаємодію як між членами своєї команди, так і з громадськістю, ураховуючи креативний взаємовплив. Таке керівництво та співробітництво сприяють особистісному та фаховому розвитку працівника, оптимізують якість діяльності організації. Тобто лідер у такому разі впливає на формування позитивної організаційної культури [5, с. 86].

Висновки. Для публічного службовця чи посадовця важливим є успішний розвиток його кар'єри. Тому під час навчання студентів спеціальності «Публічне управління і адміністрування» на всіх рівнях освіти, а також перепідготовки й підвищення кваліфікації чинних фахівців важливо приділяти увагу такому аспекту, як імідж, адже він становить комплекс якостей, які безпосередньо впливають на громадян – отримувачів публічних послуг від органів влади. Люди підсвідомо асоціюють певні індивідуальні якості службовця з його фаховою вправністю і, відповідно, привабливі риси асоціюють із високою якістю його діяльності.

Звісно, первинними в управлінській діяльності є професійні знання, уміння й навички, адже саме вони визначають фахову придатність управлінця здійснювати обслуговування громадян, ураховуючи їх інтереси й побажання в будь-яких умовах, коли ці знання, уміння й навички можуть потребувати певних удосконалень. Для такого процесу існують форми підвищення кваліфікації, перепідготовки, відповідної практики. Тобто професійна компетентність на сьогодні є обов'язковою вимогою до службовця будь-якого рангу. А відповідно до іміджевої складової поряд із професійною компетентністю важливими є моральні якості управлінця.

Отже, заходи, що вживаються в процесі підготовки публічного службовця на всіх рівнях освіти, перепідготовки, підвищення кваліфікації, мають формувати не лише комплекс його професійної компетентності та підвищувати його моральний рівень, але й формувати позитивний імідж в очах громадян, яким він буде надавати чи вже надає публічні послуги. Це не лише підвищить авторитет окремого працівника органу влади, але й всієї владної структури – як на місцевому рівні, так і на загальнодержавному.

Як перспективу досліджень такого напрямку можна зазначити вивчення іміджу посадовця органу місцевого самоврядування як найбільш наближеної до громади владної особи.

Список використаних джерел:

1. Гурієвська В. Коучинг як прикладна технологія державного управління. *Вісник Національної академії державного управління при Президенті України*. 2011. Вип. 1. С. 32–39.
2. Державна служба: підручник. Національна академія державного управління при Президенті України; редкол.: Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) та ін. К.; Одеса : НАДУ, 2012. Т. 1. 372 с.
3. Корнієнко В. О., Денисюк С. Г. Імідж політичного лідера: проблеми формування та практичної реалізації : монографія. Вінниця: Універсум-Вінниця, 2009. 144 с.
4. Маценко В. Технологія іміджу. К. : Главник, 2005. 96 с.

5. Орбан-Лембрик Л. Е. Основи психології управління : монографія. Івано-Франківськ : Плай, 2002. 426 с.
6. Падафет Ю. Г. Імідж державного службовця як системне явище (психологічний аспект). *Актуальні проблеми державного управління: збірник наукових праць*. Х.: Вид-во ХарПІ УАДУ «Магістр», 2003. № 2 (16). Ч. I. С. 269–274.
7. Пантелейчук І. В. Формування позитивного іміджу органів державної влади: теорія, методологія, практика : монографія. К.: Альтерпрес, 2011. 316 с.
8. Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 7.11.2010 р. № 564. Урядовий портал. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/243532336>
9. Райков О. М. Імідж лідера в органі влади. URL: <http://www.nauka-shop.com>
10. Сучасні технології роботи з персоналом: наукова розробка / С. М. Сербогін, І. В. Шпекторенко, Н. А. Липовська та ін.; Національна академія державного управління при Президентові України ; Дніпровський регіональний інститут державного управління. К. : НАДУ, 2010. 45 с.
11. Хомуленко Т. Б., Падафет Ю. Г., Скориніна О. В. Теоретичні та практичні аспекти дослідження іміджу; НДІ педагогіки та психології ім. В. О. Сухомлинського Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Х. : ВД «Інжек», 2005. 272 с.

References:

1. Huriiivska, V. (2011). Kouchynh yak prykladna tekhnolohiia derzhavnoho upravlinnia [Coaching as an applied technology of public administration]. *Visnyk Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy*, 1, 32–39 [in Ukrainian].
2. Kovbasiuk, Yu. V., Obolenskyi, O. Yu., & Serohin, S. M. (2012). Derzhavna sluzhba [Civil service]. National Academy of Public Administration under the President of Ukraine. Kyiv; Odesa [in Ukrainian].
3. Korniienko, V. O., & Denysiuk, S. H. (2009). *Imidzh politychnoho lidera: problemy formuvannia ta praktychnoi realizatsii* [The image of a political leader: problems of formation and practical implementation]. Vinnytsia: Universum-Vinnytsia [in Ukrainian].
4. Matsenko, V. (2005). *Tekhnolohiia imidzhu* [Image technology]. Kyiv: Hlavnyk [in Ukrainian].
5. Orban-Lembryk, L. E. (2002). *Osnovy psykholohii upravlinnia* [Fundamentals of management psychology]. Ivano-Frankivsk: Plai [in Ukrainian].
6. Padafet, Yu. H. (2003). *Imidzh derzhavnoho sluzhbovtzia yak systemne yavyshe (psykholohichnyi aspekt)* [The image of a civil servant as a systemic phenomenon (psychological aspect)]. *Aktualni problemy derzhavnoho upravlinnia*, 2 (16), I, 269–274 [in Ukrainian].
7. Panteleichuk, I. V. (2011). *Formuvannia pozytyvnoho imidzhu orhaniv derzhavnoi vlady: teoriia, metodolohiia, praktyka* [Formation of a positive image of state authorities: theory, methodology, practice]. Kyiv [in Ukrainian].
8. Regulations on the system of training, retraining and advanced training of civil servants and officials of local self-government. Approved by the resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated November 7, 2010, No. 564. *Uryadovyi portal*. Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/npas/243532336> [in Ukrainian].
9. Raikov, O. M. (2012). *Imidzh lidera v orhani vlady* [The image of the leader in the authority]. Retrieved from <http://www.nauka-shop.com> [in Ukrainian].
10. Cerohin, C. M., Shpektorenko, I. B., & Lypovska, H. A. (2010). *Suchasni texnolohiyi poboty z personalom: naukova rozrobka* [Modern technologies of work with personnel: scientific development]. National Academy of Public Administration under the President of Ukraine; Dnipro Regional Institute of Public Administration. Kyiv: HADU [in Ukrainian].
11. Khomulenko, T. B., Padafet, Yu. H., & Skorynina, O. V. (2005). *Teoretychni ta praktychni aspekty doslidzhennia imidzhu* [Theoretical and practical aspects of image research]. Sukhomlynskyi Research Institute of Pedagogy and Psychology. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University. Kharkiv [in Ukrainian].

Kovalska N. M.,
 orcid.org/0000-0002-5758-8373

Kopylova S. V.,
 orcid.org/0000-0002-7577-839X

IMAGE COMPONENT OF EDUCATIONAL TRAINING PUBLIC SERVANTS

The features of the image component of a modern public servant/official in the context of their training, retraining and advanced training at all levels have been defined in the article. At the same time, the competence complexes of such a person have been clarified. They contain many components such as organizational, personal, intellectual, functional and moral, etc., which should be possessed by a person who communicates directly with the surrounding citizens, provides them with various public services, and fulfills their wishes. It is emphasised that for effective interaction between an employee and citizens, feedback is required, i.e. the latter must want to contact this employee again. This is connected with the positive image of the latter, which should be formed not only throughout his life, but also during training or retraining. In this perspective, the principles of training, the formation of such an image, as well as the use of coaching as an additional method of professional development have been presented, since adequate counselling of the employee by the manager is also a means of acquiring the necessary knowledge first, and managerial qualities and experience second.

It is concluded that during the training, retraining and professional development of managers, it is necessary to take into account the aspect of forming their image, which consists of qualities that directly affect citizens, and these people associate the positive qualities of an employee with his/her professional activity and with the entire power structure of Ukraine in general. At the same time, a general complex of professional competence has been formed, consisting of a person's professional and moral traits, which will help him or her not only in performing current tasks, but also in further career growth. In the perspective of such studies, it is possible to define a separate consideration of the image of a civil servant and an official of a local self-government body.

Key words: training, improvement of qualification level, public servant / official, image, competence.

Дата надходження статті: 14.02.2024 р.

Рецензент: доктор педагогічних наук, професор Пономаренко Т. О.

УДК 378.0.612

DOI <https://doi.org/10.37915/pa.vi56.552>

Козинець І. А.*,
 orcid.org/0009-0006-7544-8020

Козинець О. Д.*,
 orcid.org/0000-0002-6981-4593

ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ ВИВЧЕННЯ ФІЗІОЛОГІЇ ЛЮДИНИ ЗДОБУВАЧАМИ МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ

У статті проаналізовано проблему вивчення фізіології людини здобувачами медичної освіти, що готує їх до визначення й оцінювання стану системи органів людини за відхиленням від норми важливих фізіологічних функцій. Розкрито ключові поняття, зокрема «фізіологія» та «інтерактивне навчання». Особливу увагу приділено досвіду активізації мислення, дій, мовлення й соціально-психологічної адаптації здобувачів медичної освіти в аудиторній і позааудиторній роботі. Узагальнено вплив інтерактивних методів навчання на розвиток їхньої активності та самостійності.

*© Козинець І. А.

*© Козинець О. Д.