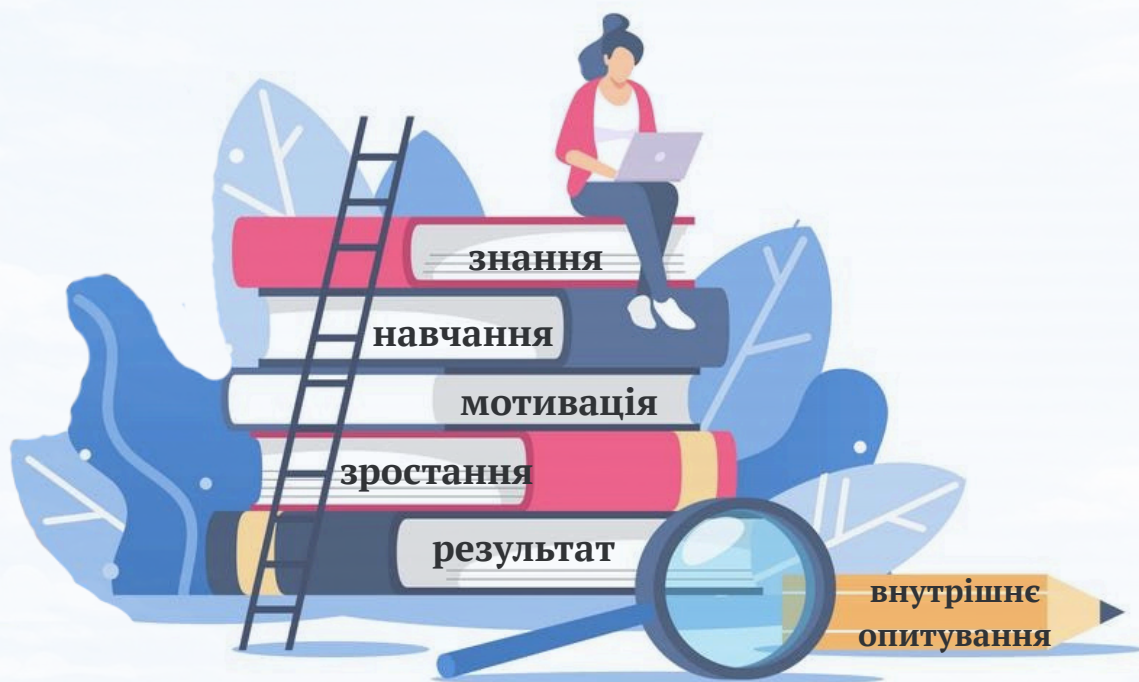


Державна служба морського і внутрішнього водного  
транспорту та судноплавства України

# ЗВІТ ПРО РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ



Мотивація державних службовців  
Адміністрації судноплавства до  
безперервного професійного розвитку

Київ - 2026

- Вступ -

Безперервний професійний розвиток державних службовців є критичною складовою ефективного державного управління та реалізації державної політики на всіх рівнях. Своєчасне підвищення професійної компетентності забезпечує належне виконання службових обов'язків, зростання якості управлінських рішень та адаптацію до сучасних викликів у сфері державного управління.

Відповідно до Закону України «Про державну службу» державним службовцям забезпечується безперервне професійне навчання, яке передбачає розвиток професійних знань, умінь та навичок, необхідних для ефективного виконання посадових обов'язків. Ця норма покладає на органи державної влади обов'язок створювати умови для систематичного підвищення кваліфікації державних службовців.

Професійне навчання державних службовців проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, через систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, зокрема у сфері публічного управління та адміністрування, у встановленому законодавством порядку в навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, у тому числі за кордоном.

Положенням про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106, визначено організаційні засади функціонування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.



*Учасники професійного навчання 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 «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.

*Підвищення кваліфікації здійснюється за програмами, які за змістом навчання поділяються на:*

**загальні програми підвищення кваліфікації** – програми підвищення кваліфікації, метою яких є підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання на основі раніше набутого професійного та життєвого досвіду та відповідно до загальних потреб державних органів, органів місцевого самоврядування;

**спеціальні програми підвищення кваліфікації** – програми підвищення кваліфікації, метою яких є підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання на основі раніше набутого професійного та життєвого досвіду та відповідно до їх індивідуальних потреб і спеціальних потреб державних органів, органів місцевого самоврядування.

Водночас програми підвищення кваліфікації можуть передбачати такі форми навчання: **очну** (денну, вечірню), **дистанційну** та **змішану** (очну та дистанційну з використанням спеціальних інтернет-платформ, вебсайтів тощо).

Пунктом 30 плану заходів з розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2023 року № 1206-р, визначено

пріоритетне завдання щодо розвитку системи професійного навчання та посилення мотивації державних службовців до безперервного професійного розвитку. Реалізація цього пункту безпосередньо впливає на підвищення ефективності роботи державних органів та рівня компетентності персоналу.

З огляду на вищевикладене у період з **12 по 23 березня 2026 року** Управлінням персоналу проведено анонімне опитування щодо мотивації державних службовців Адміністрації судноплавства до безперервного професійного розвитку, шляхом заповнення Google Forms (далі – опитування).

*Зазначене опитування дозволило:*

- визначити актуальний рівень зацікавленості в навчанні та професійному розвитку;
- виявити ключові фактори, що стимулюють професійне зростання;
- оцінити ефективність існуючих форм навчання;
- сформулювати аналітичну базу для планування стратегічних заходів у сфері розвитку персоналу.

Таким чином, опитування надало змогу оцінити ефективність професійного навчання та мотивацію державних службовців до безперервного професійного розвитку.

### *- Підстави проведення опитування -*

*Опитування проведено на підставі нормативно-правових документів:*

- 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, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106;
- пункту 30 плану заходів з розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2023 року № 1206-р;
- окремого доручення виконуючого обов'язки Голови Державної служби морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства України від 12 березня 2026 року № 18/08-2/13-26.



- Нормативно-правова база професійного навчання -



ЗАКОН УКРАЇНИ

Про державну службу

(Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 4, ст.43)

Цьм змінами, внесеними згідно із Законом  
№ 1774-VIII від 06.12.2016, ВВР, 2017, № 2, ст.25  
№ 1798-VIII від 21.12.2016, ВВР, 2017, № 7-8, ст.50  
№ 2136-VIII від 13.07.2017, ВВР, 2017, № 35, ст.376  
№ 2147-VIII від 03.06.2017, ВВР, 2017, № 48, ст.436  
№ 2190-VIII від 09.11.2017, ВВР, 2017, № 45, ст.405  
№ 2246-VIII від 07.12.2017, ВВР, 2018, № 3-4, ст.26  
№ 2249-VIII від 19.12.2017, ВВР, 2018, № 6-7, ст.43  
№ 2449-VIII від 07.06.2018, ВВР, 2018, № 26, ст.219  
№ 2475-VIII від 03.07.2018, ВВР, 2018, № 36, ст.272  
№ 2629-VIII від 23.11.2018, ВВР, 2018, № 50, ст.400  
№ 2704-VIII від 25.04.2019, ВВР, 2019, № 21, ст.81  
№ 1174-IX від 19.09.2019, ВВР, 2019, № 43, ст.250  
№ 140-IX від 02.10.2019, ВВР, 2019, № 47, ст.311  
№ 263-IX від 31.10.2019, ВВР, 2020, № 2, ст.5  
№ 440-IX від 14.01.2020, ВВР, 2020, № 28, ст.188  
№ 524-IX від 04.03.2020, ВВР, 2020, № 38, ст.279  
№ 553-IX від 13.04.2020, ВВР, 2020, № 19, ст.126 - додатково див. Закон № 1285-IX від 23.02.2021  
№ 729-IX від 17.06.2020, ВВР, 2020, № 47, ст.408  
№ 805-IX від 16.07.2020, ВВР, 2020, № 36, ст.273  
№ 912-IX від 17.09.2020  
№ 1081-IX від 15.12.2020, ВВР, 2021, № 7, ст.54  
№ 1086-IX від 16.12.2020, ВВР, 2021, № 6, ст.48  
№ 1217-IX від 05.02.2021, ВВР, 2021, № 19, ст.171  
№ 1219-IX від 05.02.2021, ВВР, 2021, № 20, ст.181  
№ 1285-IX від 23.02.2021, ВВР, 2021, № 21, ст.191  
№ 1417-IX від 27.04.2021, ВВР, 2021, № 30, ст.238  
№ 1780-IX від 23.09.2021, ВВР, 2021, № 51, ст.421  
№ 1787-IX від 24.09.2021, ВВР, 2021, № 50, ст.404  
№ 1810-IX від 19.10.2021, ВВР, 2021, № 52, ст.428  
№ 1938-IX від 03.12.2021, ВВР, 2022, № 3, ст.12  
№ 2710-IX від 03.11.2022  
№ 2849-IX від 13.12.2022, ВВР, 2023, № 47-50, ст.1201

(Щодо визнання неконституційними окремих положень див. Рішення Конституційного Суду  
№ 3-р/2022 від 23.12.2022)

Цьм змінами, внесеними згідно із Законом  
№ 3602-IX від 02.05.2023, ВВР, 2023, № 69, ст.242  
№ 3378-IX від 06.09.2023, ВВР, 2023, № 94, ст.369  
№ 3494-IX від 22.11.2023, ВВР, 2023, № 134, ст.786  
№ 3585-IX від 23.02.2024, ВВР, 2024, № 15-18, ст.74  
№ 3633-IX від 11.04.2024, ВВР, 2024, № 19, ст.78  
№ 3760-IX від 04.06.2024, ВВР, 2024, № 38, ст.243  
№ 3840-IX від 20.06.2024, ВВР, 2024, № 46, ст.265  
№ 4042-IX від 30.10.2024, ВВР, 2025, № 15, ст.37  
№ 4059-IX від 19.11.2024, ВВР, 2025, № 15-17, ст.40  
№ 4282-IX від 11.03.2025, Закон опублікований в офіційному виданні "Голос України"  
№ 109 від 04.06.2025  
№ 4455-IX від 15.05.2025

Рис. 1. Закон України "Про державну службу"

забезпечує правові основи для професійного навчання та розвитку компетентностей державних службовців



КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 6 лютого 2019 р. № 106  
Київ

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

Цьм змінами, внесеними згідно з Постановою КМ  
№ 532 від 25.06.2020  
№ 446 від 28.04.2021  
№ 846 від 29.07.2022  
№ 1494 від 30.12.2022  
№ 883 від 15.07.2025)

Кабинет Міністрів України постановляє:

- Затвердити Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, що додається.
- Міністерствам, іншим центральним та місцевими органами виконавчої влади в межах затверджених їм відповідних бюджетних призначень під час складання кошторисів передбачити починаючи з 2020 року кошти на підвищення кваліфікації державних службовців апарату цих органів, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників у розмірі не більше ніж 2 відсотки фонду оплати праці.
- Рекомендувати іншим державним органам та організаціям, на які поширюється дія Закону України "Про державну службу" та "Про службу в органах місцевого самоврядування", у межах затверджених їм відповідних бюджетних призначень під час складання кошторисів передбачити починаючи з 2020 року кошти на підвищення кваліфікації державних службовців апарату цих органів у розмірі не більше ніж 2 відсотки фонду оплати праці.
- Затвердити Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, що додається.
- Витягти таким чином, що втратили чинність, акти Кабінету Міністрів України згідно з переліком, що додається.

Прем'єр-міністр України

В.ГРОЙСМАН

Іл. 19

Рис. 2. Постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106

регламентує структуру, форми та механізми реалізації професійного розвитку, забезпечуючи відповідність навчальних програм стратегічним завданням державного управління



КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

РОЗПОРЯДЖЕННЯ

від 27 грудня 2023 р. № 1206-р

Київ

Про затвердження плану заходів з розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року

ЗАТВЕРДЖЕНО  
розпорядженням Кабінету Міністрів України  
від 27 грудня 2023 р. № 1206-р

ПЛАН ЗАХОДІВ  
з розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року

Найменування заходу	Відповідальні за виконання	Строк виконання	Індикатори виконання	Джерела фінансування
30. Проведення опитування державних службовців щодо їх мотивації до безперервного професійного розвитку	НАДС міністерства, інші центральні органи виконавчої влади обласні, Київська міська державні адміністрації (військові адміністрації) міжнародні, іноземні установи, організації, які реалізують проекти (програми) міжнародної технічної допомоги (за згодою)	III квартал 2026 року	на офіційному веб-сайті НАДС розміщено звіт	кошти державного бюджету, міжнародної технічної допомоги

Рис. 3. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2023 року № 1206-р визначає пріоритетні завдання щодо розвитку системи професійного навчання та посилення мотивації державних службовців



В. О. ГОЛОВИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ  
МОРСЬКОГО І ВНУТРІШНЬОГО ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ  
ТА СУДНОПЛАВСТВА УКРАЇНИ

ОКРЕМЕ ДОРУЧЕННЯ

З метою виконання пункту 30 плану заходів з розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2023 року № 1206-р,

ДОРУЧАЮ:

Заступником Голови Адміністрації судноплавства

1. Взяти обов'язкову участь особисто у проходженні опитування щодо мотивації державних службовців Адміністрації судноплавства до безперервного професійного розвитку шляхом заповнення Google Форми, яка розміщена за посиланням: <https://forms.gle/TDENszn96QRk3a7T6>.

Термін: до 23 березня 2026 року

Керівникам самостійних структурних підрозділів

2. Взяти обов'язкову участь особисто та забезпечити обов'язкову участь підлеглих державних службовців підрозділу у проходженні опитування щодо мотивації державних службовців Адміністрації судноплавства до безперервного професійного розвитку шляхом заповнення Google Форми, яка розміщена за посиланням: <https://forms.gle/TDENszn96QRk3a7T6>.

Термін: до 23 березня 2026 року

Головному спеціалісту з питань мобілізаційної роботи

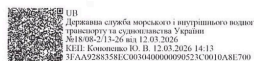


Рис. 4. Окреме доручення в. о. Голови Адміністрації судноплавства від 12 березня 2026 року № 18/08-2/13-26 регламентує організаційні заходи щодо проведення опитування серед державних службовців Адміністрації судноплавства

## - *Методологія опитування* -

Анкета містила **13** різноманітних питань закритого та відкритого типу, а також шкалу оцінювання за три-, чотири- та п'ятибальною системами:

**1. Яка Ваша стать?** (результати зазначено в Рис. 6)

жіноча / чоловіча.

**2. Який Ваш вік?** (результати зазначено в Рис. 7)

до 25 років / 26-35 років / 36-45 років / 46-59 років / 60 років і більше.

**3. Категорія посади, яку Ви обіймаєте?** (результати зазначено в Рис. 8)

«А» / «Б» / «В».

**4. Наскільки важливим для Вас є безперервний професійний розвиток у професійній діяльності?** (результати зазначено в Рис. 9)

дуже важливий / скоріше нейтральний / нейтральний / не важливий.

**5. Що мотивує Вас до професійного розвитку?** (результати зазначено в Рис. 10)

підвищення своєї професійної компетентності / отримання премії за результатами щорічного оцінювання / рекомендації керівництва підрозділу / рекомендації Управління персоналу Адміністрації судноплавства.

**6. Як часто Ви берете участь у заходах з підвищення кваліфікації?** (результати зазначено в Рис. 11)

постійно / декілька разів на рік / один раз на рік / не беру участь у таких заходах.

**7. Через які види навчання Ви реалізуєте своє право на професійне навчання?** (результати зазначено в Рис. 12)

підготовка / підвищення кваліфікації / стажування / самоосвіта.

**8. Яка форма професійного навчання є для Вас найбільш зручнішою?** (результати зазначено в Рис. 13)

дистанційна / очна / змішана.

**9. На яких платформах Вам зручно проходити навчання?** (результати зазначено в Рис. 14 та Рис. 15)

вебпортал управління знаннями у сфері професійного навчання «Портал управління знаннями» / інші освітні онлайн-платформи.

**10. Що найбільше перешкоджає Вашому професійному розвитку?** (результати зазначено в Рис. 16)

відсутність мотивації / велике навантаження / недостатня підтримка керівництва підрозділу / не цікавить професійний розвиток / нічого не перешкоджає / свій варіант \_\_\_\_\_.

**11. Які теми навчання Ви б хотіли пройти?** (результати зазначено в Рис. 17)  
свій варіант \_\_\_\_\_.

**12. Що, на Вашу думку, потрібно покращити у системі професійного розвитку?** (результати зазначено в Рис. 18)  
відсутні пропозиції / свій варіант \_\_\_\_\_.

**13. Оцініть організацію професійного розвитку в Адміністрації судноплавства?** (результати зазначено в Рис. 19)  
1 - дуже низький рівень / 2 - низький / 3 - середній / 4 - високий / 5 - дуже високий.

Обробка результатів здійснювалася шляхом узагальнення відповідей та формування діаграм.

Опитування проводилося анонімно, що забезпечило об'єктивність та відкритість відповідей.

### - Результати опитування -

В опитуванні взяли участь **141** респондент, що становить **70 %** від загальної чисельності державних службовців Адміністрації судноплавства, що дозволило сформулювати обґрунтоване уявлення про ставлення державних службовців Адміністрації судноплавства до безперервного професійного розвитку.

Водночас слід враховувати, що отримані результати відображають позицію активної частини державних службовців Адміністрації судноплавства та можуть не повною мірою охоплювати думку інших державних службовців Адміністрації судноплавства, які не брали участь в опитуванні.

Результати опитування згруповано відповідно до структури анкети. Спочатку наведено характеристику складу респондентів, після чого представлено оцінку рівня мотивації державних службовців Адміністрації судноплавства до безперервного професійного розвитку.

Охоплення державних службовців  
Адміністрації судноплавства опитуванням



Рис. 5. Частка державних службовців Адміністрації судноплавства, які взяли участь в опитуванні

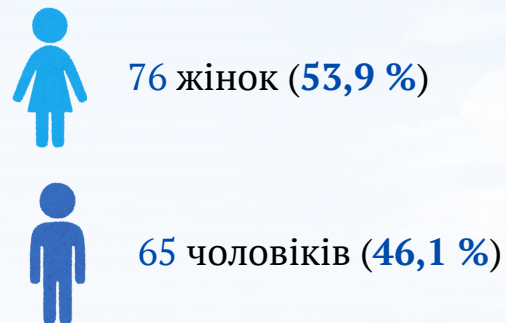
### Розподіл респондентів за статтю



Рис. 6

### Ключові висновки

Опитування охопило значну частину державних службовців Адміністрації судноплавства – **141** респондент (**70 %**), з яких:



### Розподіл респондентів за віковими групами

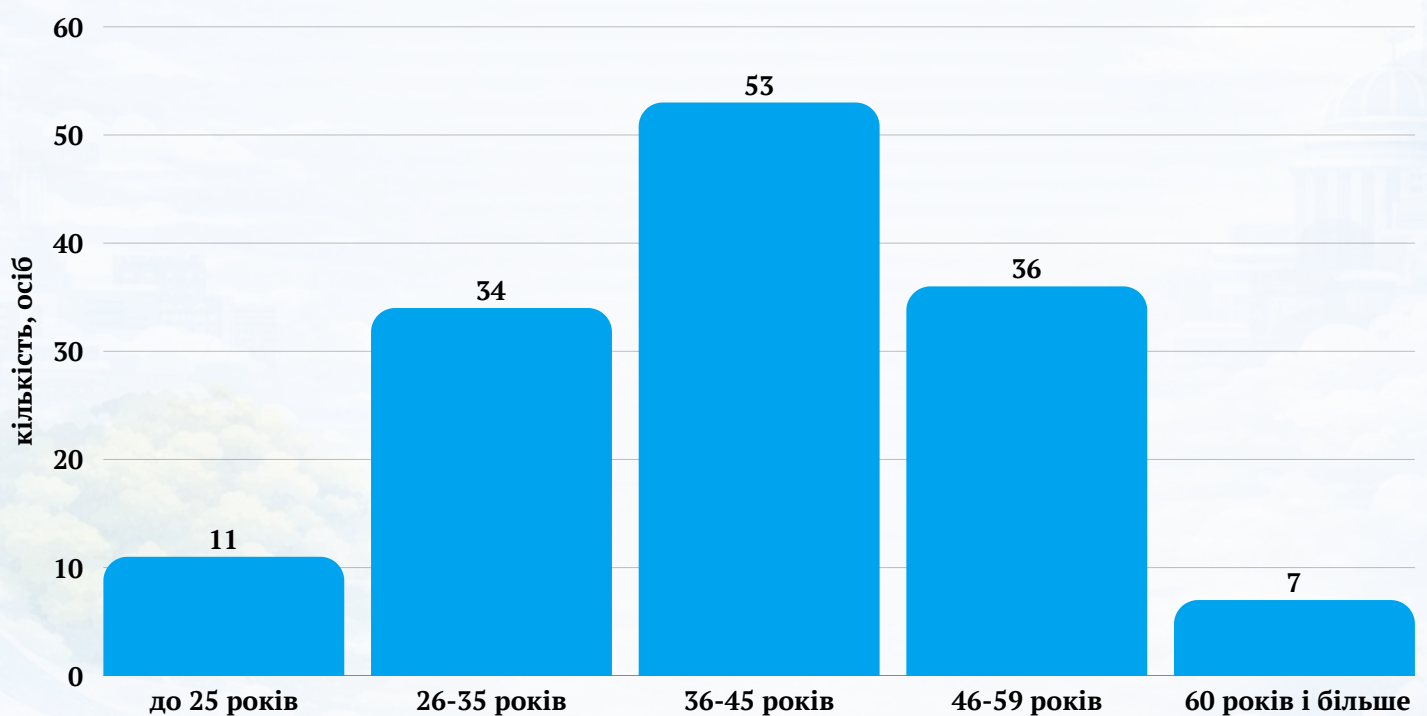


Рис. 7

### Ключові висновки

Серед **141** респондента віковий розподіл такий:

36-45 років – **53** особи (**37,6 %**) / 46-59 років – **36** осіб (**25,5 %**) / 26-35 років – **34** особи (**24,1 %**) / до 25 років – **11** осіб (**7,8 %**) / 60 років і більше – **7** осіб (**5 %**)

### Розподіл респондентів за категоріями посад державної служби

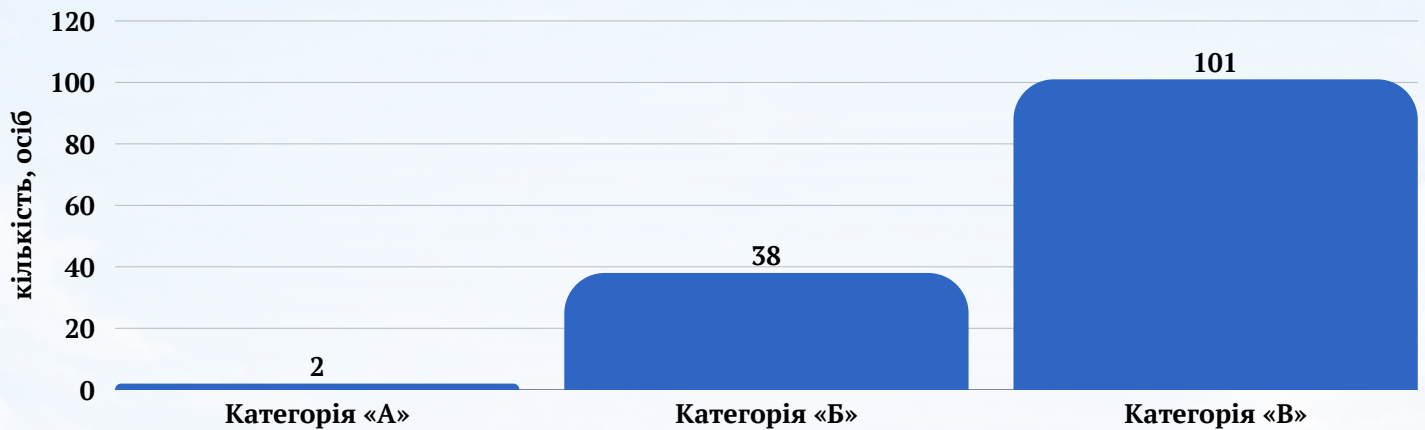


Рис. 8

### Ключові висновки

- 2 особи обіймають посаду державної служби категорії «А» (1,4 %);
- 38 осіб обіймають посаду державної служби категорії «Б» (27 %);
- 101 особа обіймає посаду державної служби категорії «В» (71,6 %)

### Оцінка важливості безперервного професійного розвитку серед державних службовців

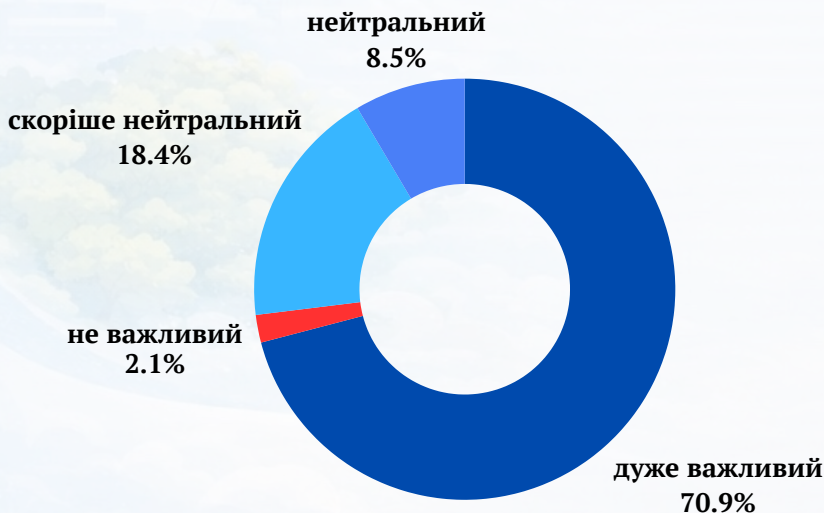


Рис. 9

- дуже важливий (100 осіб)
- нейтральний (12 осіб)
- скоріше нейтральний (26 осіб)
- не важливий (3 особи)

### Ключові висновки



### Мотивація державних службовців до професійного розвитку



Рис. 10

### Ключові висновки



### Частота участі у заходах з підвищення кваліфікації



Рис. 11

### Ключові висновки

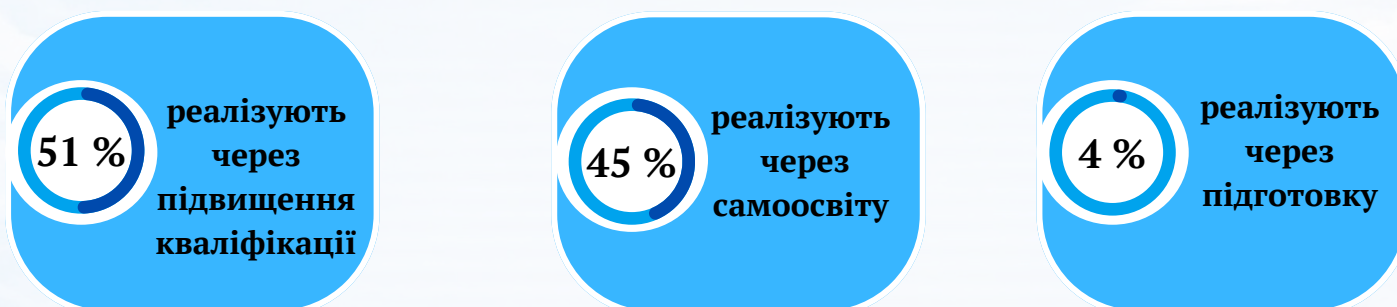
62 респонденти (44 %) декілька разів на рік беруть участь у заходах з підвищення кваліфікації;  
 53 респонденти (37,6 %) постійно беруть участь у заходах з підвищення кваліфікації;  
 21 респондент (14,9 %) один раз на рік беруть участь у заходах з підвищення кваліфікації;  
 5 респондентів (3,5 %) не беруть участь у заходах з підвищення кваліфікації

## Форми навчання для реалізації права на професійний розвиток. кількість, осіб



Рис. 12

### Ключові висновки



Стажування як форма професійного розвитку респондентами не використовується

## Оцінка зручності форм професійного навчання

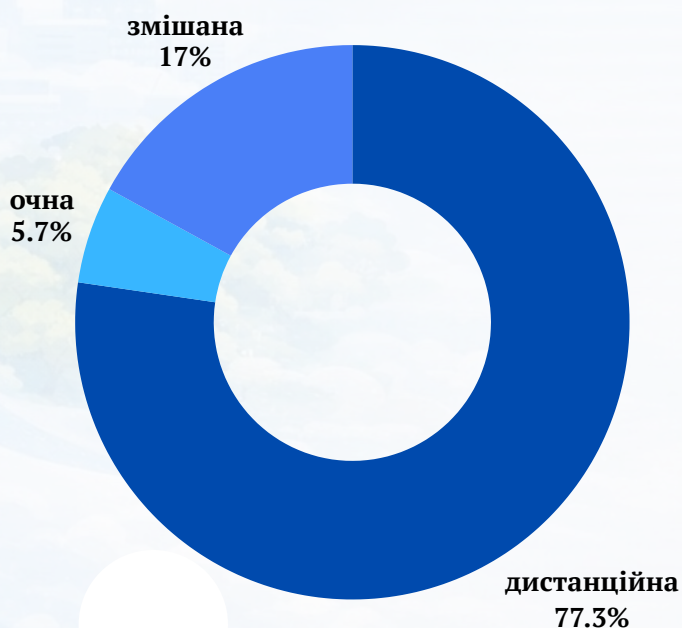


Рис. 13

### Ключові висновки

- дистанційна форма навчання є найбільш зручною для 109 респондентів (77,3 %)
- змішана форма навчання є оптимальною для 24 респондентів (17 %)
- очна форма навчання є найменш зручною для 8 респондентів (5,7 %)

Отримані результати опитування свідчать про чітку орієнтацію респондентів на дистанційні форми навчання, що зумовлено їх гнучкістю, доступністю та можливістю поєднання з професійною діяльністю

## Розподіл переваг респондентів щодо платформ для проходження навчання

113 осіб (80,1 %) зазначили на зручності проходження навчання через:



Рис. 14

28 осіб (19,9 %) зазначили на зручності проходження навчання через інші освітні онлайн-платформи

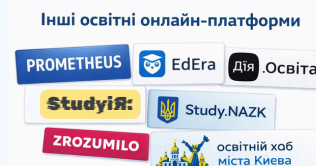


Рис. 15

### Ключові висновки

Більшість респондентів для зручності проходження навчання обирає Портал управління знаннями, тоді як інша частина респондентів – онлайн-платформи

## Аналіз факторів, що перешкоджають професійному розвитку



Рис. 16

### Ключові висновки

72 особам (51,1 %) – нічого не перешкоджає їхньому професійному розвитку;  
 у 47 осіб (33,3 %) – велике навантаження;  
 у 14 осіб (9,9 %) – відсутня мотивація до професійного розвитку;  
 4 особи (2,9 %) зазначили свій варіант відповіді:

- відсутність коштів на лікарські засоби (медикаменти) та мінімальні побутові потреби;
- відсутнє навчання за їхнім напрямом роботи;
- перешкоди різноманітного характеру;
- проведення надмірної кількості опитувань та тестувань;
- у 4 осіб (2,8 %) – недостатня підтримка керівництва підрозділу до їхнього професійного розвитку.

Отримані результати опитування свідчать про необхідність оптимізації робочого навантаження та посилення управлінської підтримки для підвищення ефективності професійного розвитку персоналу

# Управління персоналу - 13 - Адміністрація судноплавства

## Аналіз потреб респондентів щодо тематики навчання

### ТОП-3 ● Удосконалення рівня володіння англійською мовою

● Забезпечення післявоєнного відновлення та розвиток України ● Антикорупційна тематика

● Гендерна рівність ● Використання штучного інтелекту

● Забезпечення доступу до публічної інформації / Діловодство

● Управління персоналом та управління результативністю

● Домедична допомога, мінна безпека, поводження зі зброєю

### ТОП-3 ● Європейська / Євроатлантична інтеграція (ЄС / НАТО)

● Кібербезпека / кібербезпека та захист критичної інфраструктури ● Комунікація та взаємодія

● Лідерство / Прийняття ефективних рішень ● Міжнародне співробітництво ● Нормопроекування

### ТОП-3 ● Огляд суден внутрішнього плавання

● Забезпечення психологічної підтримки та адаптації у період воєнного стану та після його припинення чи скасування

● Реалізація бюджетного законодавства ● Режимно-секретна робота ● Стратегічне управління та планування

● Цифрова грамотність ● Держава без бар'єрів / створення безбар'єрного простору

● Загальні питання державного управління, зміни у законодавстві з питань державної служби

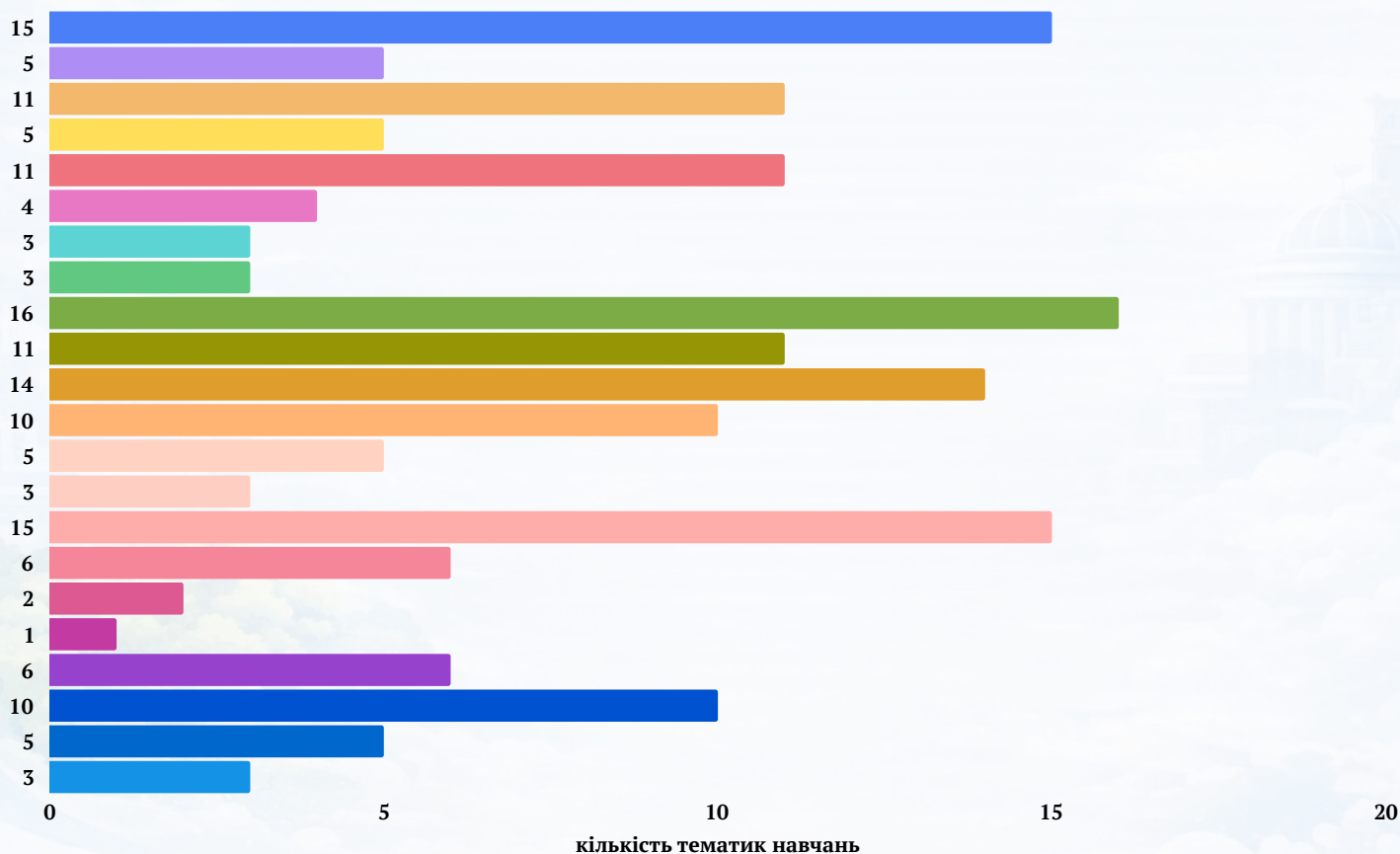


Рис. 17

## Ключові висновки

Результати опитування свідчать про широкий спектр освітніх потреб респондентів. Водночас спостерігається інтерес до тем, що дозволяє визначити пріоритетні напрями для подальшого планування професійного розвитку державних службовців Адміністрації судноплавства. Отримані дані доцільно врахувати при формуванні програм навчання та підвищення кваліфікації

Примітка: один державний службовець міг зазначити декілька тематик навчання

## Аналіз пропозицій щодо покращення системи професійного розвитку

### Ключові висновки

123 респонденти (87,2 %) зазначили, що в Адміністрації судноплавства створено належні умови для підвищення кваліфікації державних службовців

18 респондентів (12,8 %) висловили пропозиції щодо подальшого вдосконалення системи професійного розвитку:



Рис. 18

- розширення тематики навчальних програм, зокрема з урахуванням специфіки роботи моряків;
- посилення мотивації та заохочення державних службовців до професійного розвитку;
- розвиток соціально-комунікативних і спеціалізованих навичок;
- підвищення доступності безкоштовних онлайн-курсів, зокрема на Порталі управління знаннями;
- удосконалення системи запису та реєстрації на дистанційне навчання;
- підвищення практичної спрямованості навчання (використання реальних кейсів, обмін досвідом, орієнтація на практичні навички);
- забезпечення регулярного проведення навчальних заходів з актуальних професійних та етичних питань;
- забезпечення організації брифінгів та короткострокових навчань з загальних тем.

Отримані результати свідчать про загалом позитивну оцінку існуючої системи професійного розвитку. Водночас окреслені пропозиції вказують на потребу її подальшого вдосконалення, зокрема у частині практичної спрямованості навчання, доступності освітніх ресурсів та мотивації персоналу

## Оцінка організації професійного розвитку

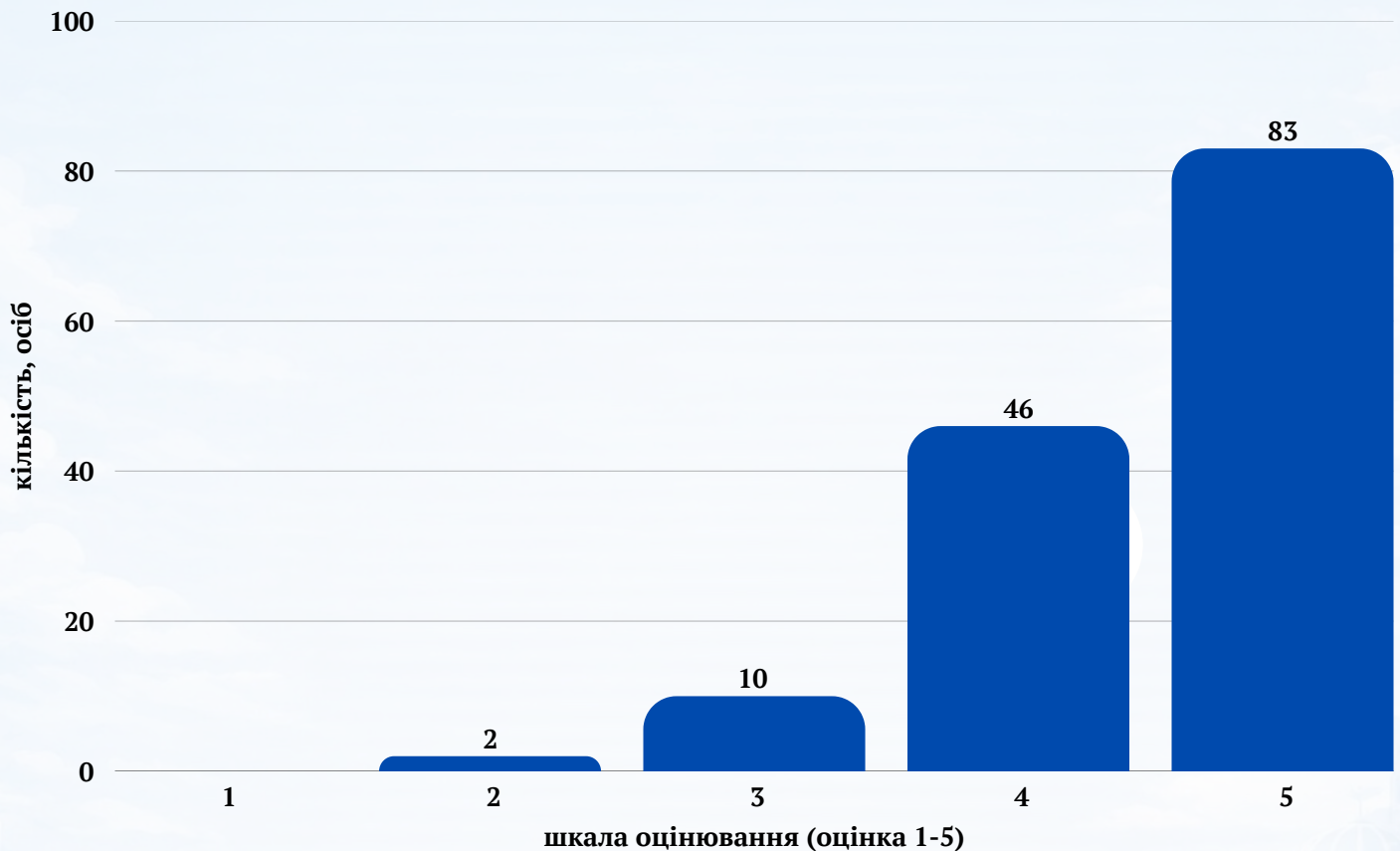
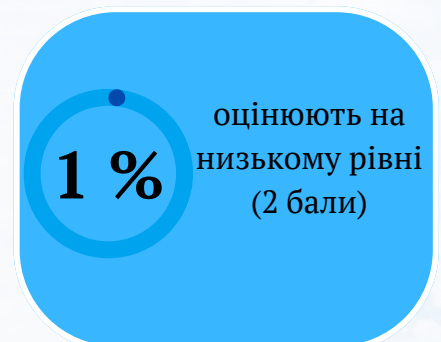
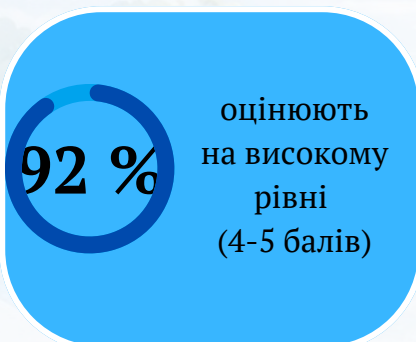


Рис. 19

1 – дуже низький рівень / 2 – низький / 3 – середній / 4 – високий / 5 – дуже високий

**Середня оцінка становить:  
4,5 бала з 5 балів**

### Ключові висновки



Результати опитування свідчать, що переважна більшість респондентів позитивно оцінює організацію професійного розвитку в Адміністрації судноплавства. Зокрема, **92 %** опитаних респондентів поставили 4-5 балів, що вказує на високий рівень задоволеності в організації професійного розвитку серед державних службовців Адміністрації судноплавства

Низька частка негативної оцінки (**1 %**) свідчить про відсутність системних проблем у даній сфері)

## *- Висновки -*

За результатами проведеного опитування встановлено, що державні службовці Адміністрації судноплавства демонструють високий рівень зацікавленості у безперервному професійному розвитку. Більшість респондентів вважає професійне навчання важливим елементом своєї діяльності, що свідчить про сформовану культуру розвитку компетентностей. Основним мотиваційним фактором є прагнення до підвищення своєї професійної компетентності, тоді як матеріальні та адміністративні стимули відіграють другорядну роль.

Найбільш зручною формою навчання визначено дистанційну, що відповідає сучасним умовам організації праці та навантаженню державних службовців. Водночас одним із ключових стримуючих факторів визначено високе службове навантаження.

Загалом результати опитування свідчать про високий рівень задоволеності організацією професійного розвитку, проте вказують на необхідність подальшого вдосконалення системи навчання з урахуванням практичних потреб державних службовців Адміністрації судноплавства.

## *- Пропозиції -*

З метою підвищення ефективності системи професійного розвитку доцільно розширити тематику навчальних програм з урахуванням специфіки діяльності державних службовців, зокрема у сфері морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства.

Рекомендується посилити мотиваційні механізми шляхом впровадження заохочень за активну участь у навчанні та досягнення у професійному розвитку.

Важливим напрямом є: подальший розвиток дистанційних форм навчання та удосконалення функціоналу онлайн-платформ для забезпечення їх доступності та зручності використання. Крім того, доцільно збільшити практичну спрямованість навчальних заходів через використання кейсів, тренінгів та обміну досвідом. Також варто оптимізувати навантаження на державних службовців або враховувати його під час планування навчання.

Окрему увагу слід приділити регулярному оновленню програм відповідно до актуальних викликів та потреб державної служби.

## *- Відповідальний структурний підрозділ -*

Управління персоналу Державної служби морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства України

просп. Берестейський, 14, м. Київ, 01135, (044) 363 39 60, hr@marad.gov.ua.