

Дригуля Наталія Миколаївна

*аспірант Національної академії державного управління
при Президентові України*

ORCID: 0000-0001-9617-0247

e-mail: natali-9@ukr.net

АНАЛІЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Досліджено формування нормативної бази щодо забезпечення професіоналізації та розвитку професійної компетентності державних службовців в Україні. Здійснено аналіз сучасного стану та окреслено шляхи вдосконалення цього процесу на законодавчому рівні. Визначено теоретичні засади розроблення профілю державного службовця на основі компетентнісного підходу. Акцентовано увагу на понятті “профіль професійної компетентності”, що розширює критерії, встановлені до посади кваліфікаційними вимогами.

Ключові слова: професійні знання; уміння; навички; компетенція; компетентність; професійна компетентність; профіль професійної компетентності; компетентнісний підхід; професіоналізація.

Постановка проблеми. Важливим аспектом проведення адміністративної реформи в Україні є орієнтація на людський ресурс, тому імплементація (впровадження) нової концепції кадрової політики державної служби європейського зразка є безумовно актуальною темою дослідження серед науковців. Кадрова політика державної служби України перебуває на етапі активних змін та нововведень, що передбачає впровадження компетентнісного підходу в систему управління людськими ресурсами.

Модернізація державної служби є одним із пріоритетів становлення громадянського суспільства в Україні. Необхідною вимогою забезпечення ефективності діяльності органів державного управління є професіоналізм кадрів державної служби та, відповідно, формування профілю державного службовця нового зразка, враховуючи виклики сьогодення, а також міжнародний та європейський досвід.

Перед державними службовцями формуються нові управлінські завдання та цілі, задля ефективного виконання яких статус державного службовця має набувати нового визначення. Згідно із новим Законом України “Про Державну службу”, відбулося затвердження правового статусу державного службовця – визначення його професійної компетентності. Це питання набуває популярності серед науковців-фахівців у сфері державного управління, однак ці дослідження є досить фрагментарними (точковими), тоді як комплексного та системного дослідження не проводилося.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання нормативного забезпечення професійної компетентності державних службовців дуже актуальне і широко досліджуване серед українських науковців у сфері державного управління, а саме: О. Акімова, В. Бакуменка, А. Вишневського, В. Волик, Л. Гогіної, Н. Грицяк, Н. Демидишиної, С. Зелінського, Л. Котик, Г. Кушнірової, О. Лиднюк, Н. Липовської, В. Лугового, Т. Лукіної, Ю. Молчанової, Т. Мотренко, А. Мудрик, Р. Науменко, Т. Недашківської, Д. Неліпи, І. Нинюк, О. Носик, В. Олуйка, Л. Пашко, Ю. Потьомкіної, О. Скакун, О. Слюсаренко, В. Сороко, Ж. Таланової, В. Філіпповського, С. Хаджирадевої, О. Хмельницької, І. Шпекторенка та інших.

Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми. Враховуючи активні наукові пошуки спеціалістів-науковців щодо проблематики нормативного забезпечення професійної компетентності державних службовців та впровадження компетентнісного підходу в систему їх підготовки та діяльності, це питання все ж залишається досить дискусійним та малодослідженим. Метою статті є аналіз нормативно-правової бази щодо забезпечення професіоналізації державних службовців в Україні.

Виклад основного матеріалу. Рівень розвитку держави залежить від рівня сформованості системи кадрового забезпечення. Наразі процес впровадження компетентнісного підходу у систему державної служби набуває актуальності і на шляху до створення кадрів нової генерації є ключовим. Реалізація компетентнісного підходу у кадровій політиці передбачає забезпечення професіоналізму державних службовців, які відкриті до змін, самовдосконалення та ефективного впровадження нових принципів державного управління; здатні компетентно і відповідально виконувати свої професійні обов'язки.

Ефективна модернізація державної служби вимагає наявності в державному апараті висококваліфікованих кадрів усіх рівнів. Основою реформ у сфері державної служби є компетентнісний підхід, що вимагає переорієнтації освітнього процесу на набуття компетенцій та компетентності [1].

Створення Європейського простору вищої освіти в межах Болонського процесу заради забезпечення конкурентоздатності фахівців стало початковим етапом демократизації освіти та підготовки компетентних, креативних, інноваційних, критично думаючих, відповідальних спеціалістів, які здатні розбудовувати саме демократичне суспільство в Україні [2].

У межах Болонського процесу реалізовувався проект Тьюнінг (гармонізація освітніх структур у Європі) з розвитку комплексного підходу, який передбачав набуття особою не тільки професійних компетентностей, але й універсальних, тобто таких, які формують особистість, допомагають їй самореалізуватися в суспільстві, які є невід'ємною частиною способу сприйняття й життя з іншими в соціальному контексті.

У рамках євроінтеграції вищої освіти в Україні в 2011 р. була затверджена Національна рамка кваліфікацій (системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів), сумісна з європейськими метарамками (Рамка кваліфікацій Європейського простору вищої освіти (2005 р.), і Європейська рамка кваліфікацій впродовж життя (2008 р.), де для кожного з кваліфікаційних рівнів (0 – 9) визначені базові компетентності, які мають бути основою профілю державного службовця [3]. Згідно з Національним класифікатором України, кваліфікація розглядається не як документ, а як здатність особи, тому передбачається, що компетентності замінять саме поняття диплому [4].

У межах Національної рамки кваліфікацій терміни “компетентність”, “компетентності” розглядаються як здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості.

Для кожного з кваліфікаційних рівнів (всього їх дев'ять) визначені базові компетентності:

- знання (осмислення і засвоєння суб'єктом наукової інформації, що є основою його свідомої, цілеспрямованої діяльності);
- уміння (здатність застосовувати знання для виконання завдань та вирішення завдань і проблем);
- комунікація (взаємозв'язок суб'єктів із метою передачі інформації, узгодження дій, спільної діяльності);
- автономність та відповідальність (здатність самостійно виконувати завдання і вирішувати проблеми та відповідати за результати своєї діяльності);
- інтегральна компетентність (узагальнений опис кваліфікаційного рівня, який виражає основні компетентнісні характеристики рівня щодо навчання та/або професійної діяльності).

Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя є рекомендованим у 2008 р. Європейським Парламентом і Радою Європейського Союзу загальним системним описом кваліфікаційних рівнів, які охоплюють увесь спектр кваліфікацій, здобутих у процесі формального, неформального, інформального навчання. Рамка є інструментом для поліпшення розуміння, порівняння, ідентифікації і визнання існуючих та запровадження нових кваліфікацій у різних країнах, сприяє мобільності громадян та їх навчанню впродовж життя [5].

Усі ключові компетентності є рівною мірою важливими, оскільки кожна з них робить неоціненний вклад у розвиток суспільства знань [6].

Ці європейські кваліфікаційні метарамки мають слугувати основою для порівняння, розуміння і визнання національних освітніх систем [7].

У них зазначаються основні положення щодо запровадження компетентнісного підходу у навчання.

На шляху до впровадження компетентнісного підходу в систему управління персоналом органів державної служби зроблено низку головних (ключових) кроків. Нова редакція Закону України “Про державну службу” та низка інших підзаконних актів передбачають застосування компетентнісного підходу до оцінювання здатності державних службовців виконувати посадові обов’язки, визначені посадовою інструкцією [8].

Реформування кадрової системи державної служби є стратегічним підходом розбудови демократичного суспільства та його європеїзації. Очевидним фактом стало затвердження низки нормативно-правових документів, що визначають особливості формування професійної компетентності державних службовців, які розглянемо нижче:

1. Концепція реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (2011 р.), основним завданням якої є розроблення механізму підвищення рівня професійної компетентності державних службовців для ефективного здійснення покладених на них повноважень [9].

2. Концепція реформування Національної академії державного управління при Президенті України (2011 р.), де зазначено, що НАДУ є головним державним закладом вищої освіти із підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців. Основним завданням її є підготовка високопрофесійних, ініціативних, відповідальних кадрів, здатних компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології [10].

3. Стратегія державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки (2012 р.), метою якої є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою [11].

4. Закон України “Про державну службу” (2015 р.), де закріплено нові поняття щодо визначення рівня та профілю професійної компетентності.

5. Стратегія сталого розвитку України “Україна 2020” (2015 р.), у якій чітко визначено, що збалансоване суспільство є суспільством знань. Для вирішення численних проблем розвитку будуть потрібні нові знання, уміння та компетентності, необхідні для кращого розуміння складних проблем і вирішення взаємопов’язаних питань суспільного життя. Освіта є однією з передумов досягнення сталого розвитку найважливішим інструментом ефективного управління та обґрунтованого прийняття рішень. Питання сталого розвитку необхідно інтегрувати в систему професійної освіти державних службовців [12].

6. Закон України “Про затвердження профілів професійної компетентності деяких посад державної служби” (2013 р.), але на сьогодні він втратив чинність (2016 р.) [13].

7. Концепція реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, схвалена Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 974 (2017 р.), метою якої є визначення стратегічних напрямів, механізмів та строків формування сучасної ефективної системи професійного навчання службовців, яка забезпечить підвищення рівня їх професійної компетентності, буде зорієнтована на потреби особистості у професійному розвитку протягом усього життя та сприятиме впровадженню принципів належного врядування; План заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 342 (2018 р.) [14].

8. Для розроблення якісних проектів нормативно-правових актів у сфері професійного навчання Наказом Національного агентства України з питань державної служби № 118 (2018 р.) створено консультативно-дорадчий орган – Координаційну раду з питань професійного навчання державних службовців [15].

9. 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 № 106 (2019 р.)), що визначає організаційні засади функціонування системи професійного навчання. Підвищення кваліфікації здійснюється за загальними (метою яких є підвищення рівня професійної компетентності службовців на основі раніше набутого професійного та життєвого досвіду та відповідно до загальних потреб державних органів) і спеціальними (метою яких є підвищення рівня професійної компетентності на основі раніше набутого професійного та життєвого досвіду та відповідно до їх індивідуальних потреб і спеціальних потреб державних органів) програмами, які поділяються за змістом навчання [16].

10. Наказ Національного агентства України з питань державної служби “Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця” № 93/1 (2018 р.), що рекомендується застосовувати службам управління персоналом державних органів щодо організації підвищення рівня професійної компетентності державних службовців на основі визначених індивідуальних потреб у професійному навчанні, а також унормування єдиних підходів до складання індивідуальних програм підвищення професійної компетентності державних службовців тощо [17].

У плані заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016 – 2020 рр. (Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1077-р (2016 р.)

передбачено розроблення і ухвалення стандартів оцінювання за професіями/кваліфікаціями [18].

Наразі ці стандарти мають лише декларативне спрямування (наказ НАДС № 151 “Про розроблення професійних стандартів у сфері державної служби” (2018 р.)). Не затверджено чітких критеріїв оцінювання та вимог до рівня професійної компетентності державного службовця. Мають існувати єдині критерії визначення та оцінювання їх знань та навиків.

Результативність діяльності державного службовця залежить від рівня його професійної компетентності, уміння приймати рішення, мотивації до роботи та власного вдосконалення, стратегічного та креативного мислення, контролю над власними емоціями та самоорганізованістю тощо.

Отже, розробляючи нові законодавчі акти, необхідно звертати увагу саме на особистість державного службовця, створення належних умов не лише для його професійного розвитку як професіонала, а й урахування особистісного стану (стан професійного самопочуття; комфортний клімат у колективі; бажання та внутрішня мотивація до роботи; зовнішнє заохочення та стимулювання; відчуття особистої затребуваності та гідності тощо). Ці вимоги мають мати не лише формальне спрямування. Актуальним буде впровадження партисипативної моделі управління задля ефективної діяльності органу влади.

На основі досліджень європейських учених останніх років можна простежити спільну тенденцію – розроблено та впроваджено систему менеджменту і розвитку людських ресурсів, базовану на компетенціях. Така система передбачає визначення компетенцій, якими мають володіти люди для того, щоб добре виконувати свою роботу, визначення їх меж та використання їх як основи для найму, відбору, навчання і підвищення кваліфікації [19].

Законодавчо визначено, що основними принципами, на яких ґрунтується державна служба, є принципи професіоналізму та компетентності. Однак одним із гальмівних факторів запровадження сучасних стандартів кадрового менеджменту є саме недостатній рівень професійної компетентності державних службовців.

Відповідно до чинного Закону України “Про державну службу”, профіль професійної компетентності посади державної служби – комплексна характеристика посади державної служби, що містить визначення змісту виконуваної за посадою роботи та перелік спеціальних знань, умінь і навиків, необхідних державному службовцю для виконання посадових обов’язків. Рівень професійної компетентності особи – характеристика особи, що визначається її освітньо-кваліфікаційним рівнем, досвідом роботи та рівнем володіння спеціальними знаннями, уміннями та навиками.

Профіль професійної компетентності розширює критерії, встановлені до посади кваліфікаційними вимогами, беручи до уваги не лише освітньо-кваліфікаційний рівень і стаж, а й досвід роботи, володіння спеціальними знаннями, уміннями і навиками, необхідними для ефективного виконання посадових обов’язків.

Також згаданим вище законом передбачається розроблення профілів професійної компетентності посад державної служби, що створить необхідність підготовки спеціалістів за профілями компетентності для отримання спеціальних знань, умінь, навиків, необхідних державному службовцю для виконання посадових обов'язків. Цей закон визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях.

Для ефективного розвитку держави, орієнтованої на європейський вектор, необхідним є формування кадрового потенціалу держави з високим рівнем професіоналізму та компетентності державних службовців, забезпечення умов для їх постійного самовдосконалення та ротації, незалежності від політичного впливу та кланових інтересів.

Професіоналізм державних службовців визначається як здатність знаходити, враховуючи умови і реальні можливості, найефективніші шляхи і способи реалізації визначених завдань у межах наданих повноважень, використовуючи фахові технології, що використовуються в демократичних суспільствах, мати постійну мотивацію та задоволення від роботи, досягнення результатів, дотримання етичних норм, усвідомлення професійного зросту [20].

Професіоналізація державних службовців є комплексом дій, технологій, засобів, методів навчання щодо якісного забезпечення та формування висококомпетентного кадрового потенціалу держави.

Отже, аналізуючи вищенаведений матеріал, логічно зауважити, що компетентний державний службовець відрізняється від кваліфікованого тим, що перший не лише володіє відповідними знаннями, уміннями та навиками (відповідно до його профілю), а й вміє активно їх реалізовувати у своїй професійній діяльності, творчо та нестандартно підходити до вирішення визначених завдань, мати внутрішнє прагнення та мотивацію до діяльності.

На думку М. Лахижа, одним із найважливіших чинників підвищення рівня професійної компетентності державних службовців є мотивація, яку він розуміє як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають державного службовця до діяльності, задають межі й форми діяльності та надають цій діяльності спрямованості, яка орієнтується на досягнення визначених цілей [21].

Підвищення кваліфікації державних службовців має відбуватись, враховуючи їх потреби відповідно до перспектив у службовій кар'єрі. Також багато дослідників наголошують на необхідності постійного підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, і логічним кроком мало б бути законодавче закріплення важливості їх особистої мотивації.

Таким чином, узагальнюючи, зазначимо, що професійно компетентний державний службовець “оновленого” зразка повинен: володіти фундаментальними знаннями та досвідом, набором базових спеціальних та ключових компетентностей, відповідно до профілю своєї діяльності, необхідних для імплементації новітньої державної політики та розвитку суспільства; бути здатним до швидкої адаптації, мобільності; бути конкурентоспроможним, аполітичними та незалежними; вміти конструктивно, неупереджено приймати відповідальні управлінських рішення.

Задля динамічного розвитку нової моделі державної служби виникає необхідність запровадження інноваційних нормативно-правових інструментів щодо ефективної реалізації новітніх реформ в умовах глобалізації. Перед державними службовцями актуалізується питання постійного, системного оновлення професійної компетентності. Наразі виклики сьогодення зумовлюють потребу у державних службовцях, здатних неухильно оперувати знаннями та вміннями, необхідними для результативного впровадження державної політики в умовах інформаційного суспільства; готових та спроможних до активного саморозвитку та професійного вдосконалення.

Учені-фахівці наголошують на недосконалості законодавчої бази, що призводить до безсистемного напрацювання нормативно-правових актів, неузгодженості щодо їх розроблення і прийняття, розпорошеності в підходах до вирішення кадрових питань [22, 23].

Із цим твердженням ми погоджуємось, очевидно, що робота над вдосконаленням професійної компетентності кадрової еліти суспільства ведеться одночасно з активною європеїзацією суспільства загалом, затверджуються нові законодавчі акти, розроблені профілі та стандарти професійної компетентності державних службовців, але цей процес дійсно досить довготривалий та не завжди ефективний із практичного боку.

Висновки і перспективи подальших розвідок. Імплементація європейських й світових стандартів підготовки державних службовців зумовила активне впровадження компетентнісного підходу в систему їх підготовки та діяльності.

На підставі аналізу стратегічних документів, європейських підходів та засобів реалізації компетентнісного підходу, передових наукових досліджень можна стверджувати, що формування професійної компетентності державних службовців визначається не тільки профілями посад державної служби, побудованими за функціональними ознаками, але й потребами їх особистісного розвитку.

Очевидно, що стан нормативно-правової бази, який визначає діяльність державних службовців, формування їх професійної компетентності, перебуває в процесі активного вдосконалення, а затверджені норми найчастіше є декларативними та поверхневими. Наразі немає чітких стандартів оцінювання за професіями/кваліфікаціями державних службовців. Також це стосується і

законодавчо унормованого визначення норм, які безпосередньо пов'язані з оплатою праці, бонусними винагородами, відповідно до освітнього рівня, кар'єрного зростання, підвищення кваліфікації. Система професійного навчання державних службовців не повністю відповідає сучасним вимогам до якості та змісту освіти, лише частково враховуються цілі та завдання, які постають перед службовцями. Недосконалий механізм визначення реальних потреб останніх не забезпечує взаємозв'язок між системою професійного навчання і практикою державного управління. Болючим залишається питання прихованого політичного впливу на інститут влади та її адміністративний корпус, необхідним є питання політичної "захищеності" державного службовця.

Перспективою подальших досліджень є вивчення набору компетентностей державних службовців, необхідних щодо співпраці з громадськими організаціями в умовах активного розвитку громадянського суспільства.

Список використаної літератури

1. Кузнецова М. В. Компетентнісний підхід як методологічне підґрунтя модернізації державної служби України: зарубіжний досвід // Актуальні проблеми державного управління. 2014. № 1. С. 244—252.
2. Луговий В. І. Підготовка компетентних, конкурентоспроможних фахівців у контексті європейських просторів вищої освіти, досліджень, визнання – найважливіший компонент Стратегії державної кадрової політики // Стратегія державної кадрової політики – основа модернізації країни : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. уч.: до 15-річчя галузі науки "Державне управління" (31 травня 2012 р., м. Київ). Київ : НАДУ, 2012. С. 5, 6.
3. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : Постанова Кабінету Міністрів України № 1341 від 23.11.2011 р. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p> (дата звернення: 10.09.2019).
4. Таланова Ж. В. Упровадження національної рамки кваліфікацій // Стратегія державної кадрової політики – основа модернізації країни : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. уч.: до 15-річчя галузі науки "Державне управління" (31 травня 2012 р., м. Київ). Київ : НАДУ, 2012. С. 456—459.
5. Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш [та ін.] ; за ред. Д. В. Табачника і В. Г. Кременя. Київ : ТОВ "Видавничий дім "Плеяди", 2011. 100 с.
6. Key competences for lifelong learning. European Reference Framework. 2007. URL : http://www.ec.europa.eu/...learning/keycomp_en.pdf (date of using: 10.09.2019).
7. TUNING Educational Structures in Europe. URL : <http://www.tuning.unideusto.org> (date of using: 10.09.2019).
8. Про державну службу : Закон України № 889-VIII від 10.12.2015 р. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 10.09.2019).
9. Про схвалення концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1198-р від 28.11.2011 р. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1198-2011-p> (дата звернення: 10.09.2019).

10. Питання реформування Національної академії державного управління при Президенті України : Указ Президента України № 1110/2011 від 09.12.2011 р. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1110/2011> (дата звернення: 10.09.2019).

11. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки : Указ Президента України № 45/2012 від 01.02.2012 р. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (дата звернення: 10.09.2019).

12. Про Стратегію сталого розвитку “Україна 2020” : Указ Президента України № 5/2015 від 12.01.2015 р. URL : <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення: 10.09.2019).

13. Про затвердження профілів професійної компетентності деяких посад державної служби : Постанова Кабінету Міністрів України № 967 від 25.12.2013 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/967-2013-%D0%BF/sp:max100> (дата звернення: 10.09.2019).

14. 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 № 974-р від 01.12.2017 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-%D1%80> (дата звернення: 10.09.2019).

15. Стан системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад : доповідь / [К. Ващенко (кер. авт. кол.), В. Купрій, В. Чмига, Т. Токарчук, Л. Рикова, Ю. Вернигор [та ін.] ; за заг. ред. К. Ващенка]. Київ : Національне агентство України з питань державної служби, 2019. 140 с.

16. 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 № 106 від 06.02.2019 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF> (дата звернення: 10.09.2019).

17. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця : Наказ Національного агентства України з питань державної служби № 93/1 від 20.04.2018 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v93_1859-18 (дата звернення: 10.09.2019).

18. Про затвердження плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016 – 2020 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1077-р від 14.12.2016 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/1077-2016-%D1%80#n10> (дата звернення: 10.09.2019).

19. Ларіна Н. Б., Дульська О. Ф. Міжкультурна освіта державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : навч.-метод. матер. Київ : НАДУ, 2010. 92 с.

20. Білорусов С. Розвиток професіоналізму та визначення ділових якостей державних службовців // Вісник Державної служби. 2005. № 2. С. 32.

21. Лахижа М. Проблеми мотивації державних службовців до підвищення рівня їх професійної компетентності // Державне управління та місцеве самоврядування. 2015. Вип. 1. С. 196—207.

22. Грибань С. О. Нормативно-правове забезпечення підвищення кваліфікацій державних службовців. URL : <http://academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Griban.pdf> (дата звернення: 12.09.2019).

23. Серченко К. С. Нормативно-правові засади функціонування системи професійного навчання державних службовців в Україні // Державне управління та місцеве самоврядування. 2016. Вип. 1. С. 126—134.

Статтю подано: 20.11.2019

Статтю схвалено: 02.12.2019

Drygulia Nataliia Mykolaivna

*Post-graduate Student of the National Academy for Public Administration
under the President of Ukraine*

ORCID: 0000-0001-9617-0247

e-mail: natali-9@ukr.net

ANALYSIS OF THE REGULATORY SUPPORT OF THE PUBLIC SERVANTS' PROFESSIONALIZATION

Problem setting. The article is devoted to the research of the formation of a regulatory framework for ensuring the professionalization and development of professional competence of public servants in Ukraine. The analysis of the current state is carried out and the ways of improvement of this process at the legislative level are outlined. The theoretical basis for developing a public servant profile based on a competency approach is identified.

Recent research and publications analysis. The issue of the regulatory support of public servants' professional competence is currently important and widely researched among Ukrainian scientists in the field of public administration. namely: V. Volyk, N. Demidyshina, L. Kotik, G. Kushnirova, O. Lydnyuk, V. Lugovoi, T. Lukina, Y. Molchanova, A. Mudryk, T. Nedashkivska, L. Pashko, V. Soroko, J. Talanova, S. Hadzhyradyevoyi, I. Shpektorenka and others.

Highlighting previously unsettled parts of the general problem. Considering the active scientific searches of scientists on the problems of regulatory support of public servants' professional competence and introduction of a competent approach in the system of their preparation and activity, this issue still remains rather debatable. The purpose of the article is to analyze the legal framework for ensuring the public servants' professionalization in Ukraine.

Paper main body. The implementation of a competent approach in personnel policy implies ensuring the professionalism of public servants, who are open to change, self-improvement and effective implementation of new principles of public administration; who are able to perform their professional duties competently and responsibly.

Creating a single harmonized European area of higher education within the Bologna Process in order to ensure the competitiveness of professionals; the development of the Framework for Qualifications of the European Higher Education Area (2005) and the European Qualifications Framework for Lifelong Learning (2008), which serve as a basis for comparing, understanding and recognizing national education systems, were the initial stages of the democratization of education and retraining of competent public servants. Within the framework of the European integration of higher education in Ukraine, the National Qualifications Framework (a systematic and structured description of competences, 2011) was approved.

On the way to the introduction of a competent approach in the system of personnel management of the public service bodies, a number of regulatory documents have been

approved, which determine the peculiarities of the formation of public servants' professional competence. The article reviews the main ones.

The new laws provide for the use of a competent approach to assess the ability of public servants to perform their professional duties. It also envisages the development of professional competence profiles of public service positions, which will create the need to train specialists in the profiles of competence to obtain the special knowledge, skills, abilities required for a public servant to perform official duties.

The advanced training of public servants should be tailored to their career prospects. There is a need to constantly increase the level of public servants' professional competence and a logical step would be to legislate the importance of their personal motivation.

It is urgent to introduce innovative regulatory instruments for the effective implementation of the latest reforms in the context of globalization. The public servants must constantly, systematically update their professional competence.

Conclusions of the research and prospects for further studies. Based on the analysis of strategic documents, European approaches and means of implementation of the competence approach, advanced scientific researches, it can be argued that the formation of public servants' professional competence is determined not only by the profiles of public service posts, built on functional grounds, but also by the needs of their personal development. It is summarized that the regulatory framework on the topic of the research is in the process of active improvement, the approved norms are often declarative and superficial.

There are no clear standards for assessing public servants' qualifications. The system of public servants' vocational training does not fully meet the modern requirements for the quality and content of education, only partially the goals and objectives of public servants are taken into account. The imperfect mechanism for determining the real needs of servants does not provide a link between the vocational training system and the practice of public administration.

Key words: professional knowledge; skills; abilities; competence; competency; professional competence; profile of the professional competence; competence approach; professionalization.

Reference

1. Kuznietsova, M. V. (2014). Kompetentnisnyi pidkhid yak metodologichne pidgruntia modernizatsii derzhavnoi sluzhby Ukrainy: zarybizhnyi dosvid. *Aktualni problemy derzhavnoho upravlinnia*, Issue 1, pp. 244-252 [in Ukrainian].
2. Luhovyi, V. I. (2012). *Pidhotovka kompetentnykh, konkurentospromozhnykh fakhivtsiv u konteksti yevropeiskyykh prostoriv vyshchoi osvity, doslidzhen, vyznannia – naivazhlyvishyi komponent Stratehii derzhavnoi kadrovoi polityky*, Stratehiia derzhavnoi kadrovoi polityky – osnova modernizatsii krainy, Proceedings of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference. Kyiv: NAPA. pp. 5-6 [in Ukrainian].
3. Pro zatverdzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii. № 1341. (2011) [in Ukrainian].
4. Talanova, Zh. V. (2012). *Uprovadzhennia natsionalnoi ramky kvalifikatsii*, Stratehiia derzhavnoi kadrovoi polityky – osnova modernizatsii krainy, Proceedings of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference. Kyiv: NAPA. pp. 456-459 [in Ukrainian].

5. Babyn, I. I., Boliubash, Ya. Ya., Harmash, A. A. et al. & Tabachnyk, D. V., Kremen, V. H. (Eds.). (2011). *Natsionalnyi osvittii hlosarii: vyshcha osvita*. Kyiv: TOV Vydavnychi dim "Pleiady". 100 p. [in Ukrainian].
6. *Key competences for lifelong learning. European Reference Framework*. (2007). URL : http://www.ec.europa.eu/...learning/keycomp_en.pdf.
7. *TUNING Educational Structures in Europe*. (2019). URL : <http://www.tuning.unideusto.org>.
8. Pro derzhavnu sluzhbu. № 889-VIII. (2015) [in Ukrainian].
9. Pro skhvalennia kontseptsii reformuvannia systemy pidvyshchennia kvalifikatsii derzhavnykh sluzhbovtiv, posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia ta deputativ mistsevykh rad. № 1198-r. (2011) [in Ukrainian].
10. Pytannia reformuvannia Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy. № 1110/2011. (2011) [in Ukrainian].
11. Pro Stratehiiu derzhavnoi kadrovoi polityky na 2012-2020 roky. № 45/2012. (2012) [in Ukrainian].
12. Pro Stratehiiu staloho rozvytku "Ukraina 2020". № 5/2015. (2015) [in Ukrainian].
13. Pro zatverdzhennia profiliv profesiinoi kompetentnosti deiakyykh posad derzhavnoi sluzhby. № 967. (2013) [in Ukrainian].
14. Pro skhvalennia Kontseptsii reformuvannia systemy profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtiv, holiv mistsevykh derzhavnykh administratsii, yikh pershykh zastupnykiv ta zastupnykiv, posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia ta deputativ mistsevykh rad. № 974-p. (2017) [in Ukrainian].
15. Vashchenko, K., Kuprii, V., Chmyha, V., Tokarchuk, T., Rykova, L., Vernyhor, Yu. et al. & Vashchenko, K. (Ed.). (2019). *Stan systemy profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtiv, holiv mistsevykh derzhavnykh administratsii, yikh pershykh zastupnykiv ta zastupnykiv, posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia, deputativ mistsevykh rad*. Kyiv: Natsionalne ahentstvo Ukrainy z pytan derzhavnoi sluzhby. 140 p. [in Ukrainian].
16. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro systemu profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtiv, holiv mistsevykh derzhavnykh administratsii, yikh pershykh zastupnykiv ta zastupnykiv, posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia ta deputativ mistsevykh rad. № 106. (2019) [in Ukrainian].
17. Pro zatverdzhennia Metodychnykh rekomendatsii shchodo skladannia indyvidualnoi prohramy pidvyshchennia rivnia profesiinoi kompetentnosti derzhavnoho sluzhbovtia. № 93/1. (2018) [in Ukrainian].
18. Pro zatverdzhennia planu zakhodiv iz vprovadzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii na 2016 – 2020 roky. № 1077-p. (2016) [in Ukrainian].
19. Larina, N. B., Dylska, O. F. (2019). *Mizhkulturna osvita derzhavnykh sluzhbovtiv ta posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia*. Kyiv: NAPA. pp. 92 [in Ukrainian].
20. Bilorusov, S. (2005). Rozvytok profesionalizmu ta vyznachennia dilovykh yakosti derzhavnykh sluzhbovtiv. *Visnyk Derzhavnoi sluzhby*, Issue 2, pp. 32 [in Ukrainian].
21. Lakhyzha, M. (2015). Problemy motyvatsii derzhavnykh sluzhbovtiv do pidvyshchennia rivnia yikh profesiinoi kompetentnosti. *Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia*, Issue 1, pp. 196-207 [in Ukrainian].
22. Hryban, S. O. *Normatyvno-pravove zabezpechennia pidvyshchennia kvalifikatsii derzhavnykh sluzhbovtiv*. URL : <http://academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Griban.pdf> [in Ukrainian].

23. Serchenko, K. S. (2016). Normatyvno-pravovi zasady funktsionuvannia systemy profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtiv v Ukraini. *Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia*, Issue 1, pp. 126-134 [in Ukrainian].

Paper submitted: 20.11.2019

Paper accepted: 02.12.2019

Цитування: Дригуля Н. М. Аналіз нормативно-правового забезпечення професіоналізації державних службовців // Ефективність державного управління : зб. наук. пр. Вип. 4(61) : у 2 ч. Ч. 1 / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева. Львів : ЛПІДУ НАДУ, 2019. С. 185—198. (DOI: <https://doi.org/10.33990/2070-4011.61.2019.198514>).

Citation: Dryhulia, N. M. (2019). Politychnyi dialoh mizh Ukrainoiu ta YeS v ramkakh Uhody pro asotsiatsiiu. *Efficiency of Public Administration*, Issue 4(61), pp. 185-198. (DOI: <https://doi.org/10.33990/2070-4011.61.2019.198514>).