

УДК 35.071.1.005: 37.001.895

Науменко Раїса Андріївна
професор кафедри управління освітою
Національної академії державного управління
при Президентові України,
доктор наук з державного управління,
старший науковий співробітник

Тимцуник Василь Іванович
професор кафедри менеджменту
Київського національного торгово-економічного університету,
доктор наук з державного управління, професор

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У КОНТЕКСТІ РЕФОРМ В УКРАЇНІ

Анотація. У статті розглядаються проблеми вдосконалення професійної компетентності державних службовців в контексті реформування державної служби та пошуку основних чинників її удосконалення.

Ключові слова: професійна компетентність, державні службовці, кадрова політика, професійне навчання, державне управління.

Науменко Р. А., Тимцуник В. И. Профессиональная компетентность государственных служащих в контексте реформ в Украине.

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы усовершенствования профессиональной компетентности государственных служащих в контексте реформирования государственной службы и поиска основных факторов ее усовершенствования.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, государственные служащие, кадровая политика, профессиональное обучение, государственное управление.

Naumenko R., Tymtcunyk V. The professional competence of civil servants in the context of reformation in Ukraine

Annotation. The article discusses the problems of the professional competence of civil servants in the context of reformation of government service and search the basic factors for it's improvemen. But some of these problems can be solved by improve the professional departmental of civil servants teaching.

Keywords: professional competence, civil servants, personnel, professional training, public administration.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах системних реформ, що забезпечують реалізацію конституційних засад демократичної, правової, соціальної держави та формування громадянського суспільства,

гостро постала проблема якості й професійної компетентності кадрів державної служби з огляду на потребу суттєвого вдосконалення кадрового забезпечення державного управління, адже державна служба постає одночасно як суспільний інститут, як діяльність, як система правил роботи з виконання функцій держави і як персонал, який спроможний ефективно виконувати ці функції. Кадри державної служби складають основу апаратів органів державної влади і є об'єктом безпосереднього державного управління. Якість роботи цих органів, ефективне функціонування всієї системи державного механізму визначальною мірою залежить від кількісного та якісного складу кадрів державної служби.

Функціональне призначення державної служби як механізму забезпечення стабільності, надійності конституційного устрою та надання державному управлінню організованості, компетентності і професіоналізму, завдання соціально-економічного та суспільно-політичного характеру, що постають нині перед нашою державою, розвиток засад громадянського та інформаційного суспільства, забезпечення реалізації конституційних гарантій громадян шляхом стабільного й неперервного надання їм публічних послуг, формування вітчизняної моделі державного управління, перспективи європейської інтеграції України зумовлюють потребу адекватності кількісного та якісного складу її кадрів щодо пріоритетних завдань і викликів розвитку українського суспільства, утвердження демократичного державного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання професійної компетентності кадрів державної служби розглядають у своїх працях Г. Атаманчук [3], В. Бакуменко [4, 7], Л. Гогіна [5, 7, 15], Н. Гончарук [6], В. Луговий [9], А. Мудрик [10], Р. Науменко [7, 15], Н. Нижник [8, 11, 13], О. Оболенський [12], В. Олуйко [13], Л. Пашко [11, 13], Л. Прудіус [14], С. Серьогін [6] та інші. Дослідженням окремих аспектів цього питання займаються науковці Інституту проблем державного управління та місцевого

самоврядування Національної академії державного управління при Президентіві України.

На суттєві недоліки в системі професіоналізації державної служби України, зокрема в питаннях, що стосуються професійної підготовки кадрів, було звернено увагу в підсумкових матеріалах експертного оцінювання за програмою SIGMA (програма для оцінювання сфери державного управління країн-кандидатів на вступ до ЄС за розробленим комплексом базових показників SIGMA була започаткована спільно Європейським Союзом й Організацією економічного співробітництва та розвитку OECD і фінансується цією організацією та Європейською Комісією) та в заключному документі проведеної за її результатами міжнародної конференції «Стратегія адміністративної реформи: рекомендації SIGMA Урядові України». Це зокрема:

- недостатній рівень професійності державної служби;
- відсутність чіткого розмежування адміністративної та політичної сфер;
- недостатній рівень упровадження принципів політичної нейтральності, відкритості і прозорості в роботі державних службовців.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Зазначені проблеми не знайшли ще свого комплексного висвітлення у вітчизняній науковій літературі. Аналіз стану кадрової ситуації в державному управлінні є важливим засобом виявлення позитивних тенденцій та наявних проблем у формуванні професійної компетентності кадрів державної служби й підставою для вжиття заходів щодо їх вирішення, що зумовлює об'єктивну потребу його проведення та визначає актуальність досліджуваної проблеми.

Формулювання цілей статті. Мета статті – дати оцінку сучасного стану формування професійної компетентності державних службовців в Україні в умовах реформування державної служби та державного управління, виявити проблеми, що стосуються професійної підготовки кадрів державної

служби та визначити пріоритетні напрямки розвитку професійної компетентності державних службовців.

Виклад основного матеріалу. На сучасному етапі позитивних трансформаційних процесів у державі проблема професійної компетентності державних службовців стала предметом наукових філософських, психологічних, соціологічних досліджень і розглядається в контексті формування людського потенціалу. Успішне впровадження Стратегії державної кадрової політики на 2011-2020 роки передбачає насамперед реформування державної служби [2].

Згідно з положеннями статті 4 Закону України «Про державну службу» [1] є можливість відібрати на державну службу громадян, які найбільш повно відповідають цій сфері діяльності. Однак чимало державних службовців не відповідають специфіці цієї сфери, насамперед з огляду професійної здатності та компетентності, психологічної готовності, не мають належних знань з теорії та практики державного управління, практично не володіють навичками аналізу політики, стратегічного планування, проектного менеджменту та управління змінами, існують відмінності між кваліфікаційними вимогами до посади та реально досягнутими результатами в діяльності, що свідчать як про недоліки в доборі кадрів, так і про недосконалість системи їх професійної підготовки.

Ефективне усунення цих та інших проблем у кадровій сфері передбачає певні передумови та чинники. Зупинимося на окремих із них.

Практика засвідчує, що на рівень державних службовців найсуттєвіше впливає *недосконалість нормативно-правової бази* державної служби.

На сьогодні актуальними є питання правового статусу державних службовців, а також забезпечення захисту їх конституційних прав. Насамперед ідеться про реальне забезпечення конституційного права громадян на рівний доступ до державної служби, вироблення дієвих механізмів розмежування політичних та адміністративних функцій і посад в органах виконавчої влади, фактичної деполітизації та департизації державної

служби, вирішення питання щодо належної оплати їх праці, посилення разом із тим їхньої юридичної відповідальності, запровадження дієвих механізмів запобігання виявленню корупції та конфлікту інтересів. Чинна законодавча база не повною мірою вирішує питання правової обґрунтованості та врегульованості кадрових процесів, вирішення як персонального, так і інституціонального конфлікту інтересів, соціального забезпечення персоналу. Тому невідкладним є питання оновлення та розвитку нормативно-правової бази державної служби, як це й передбачено Указом Президента України «Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу в Україні».

Сучасна модель розвитку людського потенціалу не забезпечує потрібних кількісних та якісних характеристик його потреб. Усе це знижує престижність України в світовому співтоваристві, оскільки сьогодні вона посідає 85-е місце в рейтингу ООН з розвитку людського потенціалу. Досвід розвинутих держав світу доводить, що країна може не мати власних природних ресурсів, родючих ґрунтів, перебувати в найжорсткіших кліматичних умовах, проте має постійне економічне зростання – лише через належну якість людських ресурсів, постійні неперервні випереджально-зростальні інвестиції в людський капітал. Висновок, зроблений аналітиками ЄБРР щодо змісту реформ у Центральній і Східній Європі, полягає в тому, що соціальна складова має стати одним із ключових пріоритетів, оскільки головний чинник продуктивності і конкурентоспроможності – інтелект і знання, а це передусім люди і відповідно обсяг інвестицій у людський розвиток.

Програма реформ Президента України «Стратегія розвитку України 2020» визначила реформу державного управління першочерговим завданням. Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом і Планом заходів з імплементації передбачено реформу державної служби відповідно до європейських вимог.

Стратегією державної кадрової політики України визначено основні напрямки кадрових реформ в усіх сферах суспільного життя, вагоме місце серед яких відводиться сфері державного управління, оскільки від професіоналізму кадрового потенціалу державного управління залежить конкурентоспроможність держави та сталий соціально-економічний розвиток, про що зазначається й у щорічному посланні Президента України до Верховної Ради України.

Державна служба є організаційною силою суспільства, оскільки, сприяючи здійсненню управління державою, запобігає хаосові в країні. Тому сьогодні метою державної кадрової політики у сфері державного управління є забезпечення органів державної влади чесними, компетентними, високопрофесійними, законослухняними, ініціативними, патріотично налаштованими управлінськими кадрами нового типу, які здатні успішно вирішувати назрілі загальнодержавні й регіональні проблеми. За даними національного агенства України з питань державної служби, станом на 1 січня 2014 року кількість державних службовців в Україні становила 335 270. У рейтингу ж європейських країн за відсотком працівників сектору державного управління до загальної кількості населення (0,95 %) Україна посідає 23 місце з 25 країн.

Країна	Загальна кількість населення (млн. осіб)	Кількість працівників сектору державного управління (млн. осіб)*	Відсоток до загальної кількості населення
Франція	64,67	2,5	3,8
Німеччина	82,30	2,9	3,5
Нідерланди	16,72	0,569	3,4
Греція	11,24	0,371	3,3
Велика Британія	61,11	1,9	3,1
Угорщина	9,9	0,294	3,0
Іспанія	46,0	1,4	3,0
Португалія	10,63	0,302	2,8
Ірландія	4,2	0,107	2,5
Литва	3,33	0,082	2,5
Італія	59,62	1,4	2,4
Латвія	2,23	0,054	2,4
Румунія	21,0	0,478	2,3

Данія	5,53	0,120	2,2
Болгарія	7,61	0,148	1,9
Естонія	1,30	0,024	1,9
Швеція	9,06	0,166	1,8
Фінляндія	5,33	0,087	1,6
Чехія	10,50	0,137	1,3
Словенія	2,05	0,028	1,3
Австрія	8,21	0,091	1,1
Польща	38,49	0,372	0,97
Україна	45,4	0,433	0,95
Бельгія	10,40	0,084	0,8
Словаччина	5,46	0,045	0,8

*У різних країнах до державних службовців належать різні категорії працівників
(таблиця складена за даними Національного агентства України з питань державної служби)

Ефективність нововведень у державному управлінні визначається рівнем розвитку інноваційної культури та професійної компетентності державних службовців. У свою чергу це диктує важливу вимогу: сучасний інноваційний процес обов'язково має супроводжуватися технологією наукового забезпечення процесу самореалізації творчого потенціалу державного службовця, здатного проектувати свій індивідуальний шлях особистісного професійного розвитку, підвищення рівня професійної компетентності.

У Законі України «Про державну службу» визначено профіль професійної компетентності посади державної служби як комплексну характеристику цієї посади, що містить визначення змісту виконуваної за посадою роботи та перелік спеціальних знань, умінь і навичок, потрібних державному службовцю для виконання посадових обов'язків. А рівень професійної компетентності особи – це характеристика особи, що визначається її освітньо-кваліфікаційним рівнем, досвідом роботи та рівнем володіння спеціальними знаннями, вміннями й навичками [1].

У процесі підготовки і проведення реформ гостро постала кадрова проблема: не вистачає освічених, творчих, нестандартно мислячих людей. У зв'язку з цим важливим питанням на сьогодні є розроблення механізму

відбору та залучення найбільш обдарованих громадян до впровадження реформ. Від кадрового потенціалу державного управління, професійних та особистісних якостей кожного державного службовця значною мірою залежить вирішення доленосних для України питань сучасного розвитку країни – довести своє право на гідне місце серед розвинених держав світу, утвердити національну конкурентоспроможність, забезпечити стійкий соціально-економічний розвиток і високі стандарти життя громадян. Це актуалізує проблему розвитку в кожного державного службовця творчого потенціалу в процесі самовдосконалення та створення умов для його творчої самореалізації [13].

Передусім зазначене вище зумовлено потребами забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими, творчими кадрами, потрібними для реалізації національних інтересів в умовах трансформаційних процесів у розвитку України як демократичної, соціальної держави з потужною ринковою економікою, використанням новітніх досягнень у сфері формування кадрів державної служби. Пріоритетами за цих умов постають не лише професійна підготовка, але й особистісний потенціал державного службовця.

Дієвий розвиток творчої самореалізації особистості державного службовця можливий лише тоді, коли він забезпечується ґрунтовною правовою базою й здійснюється на відповідних наукових засадах. Цільова спрямованість нормативно-правового регулювання професійної підготовки державних службовців є визначальним чинником забезпечення можливостей саморозвитку та творчої самореалізації особистості. Теоретичний аналіз проблеми професійної компетентності дав змогу презентувати узагальнене розуміння її феномену.

Професійна компетентність розглядається нами як поглиблене знання предмета; сукупність професійних знань і професійно значущих особистісних якостей, що детермінують самостійну й відповідальну діяльність людини; здатність та вміння виконувати певні професійні функції;

виявлення єдності професійної та загальної культури; інтегративна характеристика фахівця, що демонструє готовність та визначає його здатність успішно здійснювати професійну діяльність; як важливий компонент підсистеми професіоналізму діяльності. Компетентність не може бути ізольована від конкретних умов її реалізації, вона передбачає оволодіння людиною відповідними компетенціями. Компетентна в певній галузі людина володіє відповідними знаннями та здібностями, що дають їй змогу ефективно діяти. Розглядати професійну компетентність потрібно в процесуальному аспекті, оскільки вона характеризується через діяльність і має динамічний характер.

На фоні чинних теоретико-емпіричних доробок визначено *структурний зміст професійної компетентності* державних службовців через такі компоненти: *емоційно-регулятивний* (визначає здібності фахівця до саморегуляції, самоконтролю, передбачає володіння вміннями й навичками управління емоційною сферою, різними технологіями подолання професійної деструкції), *поведінково-діяльнісний* (представлений психологічними характеристиками, що віддзеркалюють спрямованість особистості, її ставлення до діяльності, до себе, розвиток вольових рис), *комунікативний* (визначається як система знань, мовних і немовних умінь, навичок спілкування), *соціально-психологічний* (передбачає здатність державного службовця ефективно взаємодіяти з колегами як на рівні формальних, так і неформальних відносин), *спеціально-професійний* (репрезентований такими характеристиками, як професійні знання, здібності, уміння, що пов'язані з фаховою спрямованістю особистості) [10].

Функціонально-професійні компетенції, що складають зміст виокремлених структурних компонентів, характеризуються наявністю професійно-важливих якостей, що в процесі професіоналізації фахівця інтегруються та утворюють цілісні комплекси, які визначають ефективну професійну реалізацію. Зазначимо, що комплекс професійно важливих якостей державних службовців ми розглядаємо як структуру організаційно-

комунікативних умінь особистості, у якій об'єднано когнітивні, поведінкові й афективні характеристики.

Професійна успішність державного службовця залежить від апробації функціональних характеристик. Висока якість підготовки державних службовців досягається за рахунок використання на всіх рівнях професійної освіти, розвиненої навчально-матеріальної та наукової бази, інтегрованих багаторівневих навчальних програм, залучення професорсько-викладацьких кадрів вищої кваліфікації для ведення навчального процесу за програмами професійної освіти.

В умовах реформування системи державної служби зростає відповідальність кадрових служб за формування висококваліфікованого апарату виконавчої влади, ефективне використання кадрового потенціалу державних органів. Творчий потенціал державних службовців є для них основою продуктивної самореалізації, об'єктом розвитку й саморозвитку.

Кожний державний службовець прагне до успіху. Успіх – це реалізовані цілі, для досягнення яких державний службовець доклав максимум зусиль. Успіх без визнання призводить до розчарування, убиває ініціативу. Цього не трапиться, якщо підлеглим, які досягли успіху, делегувати додаткові права й повноваження, просувати їх за службовою ієрархією.

Один із сучасних підходів до вирішення завдань професіоналізації управлінських кадрів ґрунтується на акмеології – відносно новій науці, що сьогодні стала ідеологічною основою підготовки керівників у багатьох країнах світу [14].

Акмеологічний підхід дає змогу виявити чинники, що можуть впливати на досягнення державними службовцями найвищого рівня професіоналізму. Актуальність вивчення проблеми розвитку творчого потенціалу зумовлена науковим інтересом акмеології до цієї проблеми, виявленням механізмів, умов і методів продуктивного розвитку взаємопов'язаних акмеологічних компонентів творчого потенціалу – таких, як мотиваційно-ціннісний,

когнітивний, емоційно-вольовий, соціально-перцептивний, комунікативний, аутокреативний. Державному службовцю потрібне визнання результатів його діяльності, надання можливості ухвалювати рішення з питань, що належать до його компетенції, консультувати інших державних службовців.

Як показують результати досліджень, значна частина державних службовців з різних причин не займається системним розвитком свого професійного ресурсу, основу якого складає творчий потенціал. При цьому високий рівень напруженості професійної діяльності, специфічні труднощі в системі державної служби зумовлюють проблеми в особистісному професійному розвитку державних службовців, ускладнюючи тим самим процес розкриття цього потенціалу і, відповідно, набуття вищого рівня компетентності для здійснення професійної діяльності.

У сучасних умовах система підготовки компетентних державних службовців має забезпечувати потреби органів державної влади, органів місцевого самоврядування, інших органів і організацій у працівниках з високим рівнем професіоналізму та культури, здатних компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, упроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам.

Це дозволяє визначити шляхи вдосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Вони зумовлені насамперед стратегією та змістом реформ і перетворень, спрямованих на підвищення ролі наукових знань, професіоналізму та компетентності фахівців. Зміст і рівень їх спеціального, фахового, професійного навчання мають відповідати стратегічним напрямкам розбудови державності, мати випереджальний характер, урахувати високий динамізм соціальних і економічних процесів, ключові завдання реформування державного управління.

На сучасному етапі реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування особливої актуальності набуває проблема створення ефективної системи кадрового забезпечення державного

управління та місцевого самоврядування. Слушним напрямком є насамперед здійснення системного аналізу, одним з елементів якого є статистичний аналіз кількісного та якісного стану державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Реформування системи державної служби вимагає також комплексного вирішення завдань щодо розвитку керівного персоналу у сфері державної служби. Законодавство в галузі державного управління визначає профіль професійної компетентності посади державної служби як комплексну характеристику посади державної служби, що містить визначення змісту виконуваної за посадою роботи та перелік спеціальних знань, умінь і навичок, потрібних державному службовцю для виконання посадових обов'язків. Рівень же професійної компетентності особи визначається її освітньо-кваліфікаційним рівнем, досвідом роботи та рівнем володіння спеціальними знаннями, вміннями та навичками. Це потребує створення системи незалежного оцінювання керівних кадрів, що ґрунтується на особистих заслугах і компетентності, зокрема на розробленні профілів компетентності для всіх керівних посад у системі державної служби, а також інструментарію оцінювання кандидатів на керівні посади; на створенні мережі незалежних центрів оцінювання претендентів на керівну посаду.

Висновки з даного дослідження. Серед дієвих напрямів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців можна виокремити розроблення й обґрунтування нових критеріїв оцінювання якостей, результативності та ефективності керівного персоналу у сфері державної служби, стимулювання професійного зростання в процесі щорічного оцінювання, участі у відкритих конкурсах. Парламент України планує ухвалити новий Закон про державну службу, що змінить систему підбору кадрів у органах державної влади, головними проіоритетами якої має стати професійна компетентність персоналу.

Перспективи подальших розвідок. Розвиток дальших досліджень визначається можливістю вдосконалення теоретико-методологічних основ

вивчення професійно-компетентної особистості державного службовця та прикладних аспектів гармонізації процесу його професіоналізації. Одними з пріоритетних напрямів розвитку професійної компетентності державних службовців є створення умов для їх навчання та механізмів мотивації до постійного професійного вдосконалення на державному та місцевому рівнях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про державну службу: Закон України / Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1993. – № 52. – Ст. 490 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Стратегія державної кадрової політики на 2011-2020 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.guds.gov.ua>
3. Атаманчук Г. В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика / Г. В. Атаманчук . – 2-е изд., доп. – М. : Изд-во РАГС, 2008. – 311 с.
4. Бакуменко В. Д. Трансформаційні тенденції державного управління в умовах суспільних змін / В. Д. Бакуменко, О. В. Червякова // Наукові розвідки з державного та муніципального управління. – Вип. 2, ВПЦ АМУ, 2012. – С. 6-15.
5. Гогіна Л. М. Компетентнісний підхід у професійному навчанні державно-управлінських кадрів: актуальність, передумови та проблеми впровадження / Гогіна Л. М. – К.: Аналітика і влада. – 2010. – № 2. – С. 45-55.
6. Гончарук Н. Т. Мотивація й оцінка керівного персоналу у сфері державної служби [Текст] / Н. Т. Гончарук // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. ; редкол.: С. М. Серьогін (гол. ред.) та ін. – Д.: ДРІДУ НАДУ , 2007. – Вип. 1 (27). – С. 250–256.
7. Державна служба в Україні: актуальні проблеми та шляхи модернізації: наук. розробка / [Р. А. Науменко, Л. М. Гогіна, В. Д. Бакуменко та ін.]. – К.: НАДУ, 2010. – 44 с.
8. Державний службовець в Україні (пошук моделі): [наук. вид] / [Текст] / [Н. Р. Нижник, В. В. Цветков, Г. І. Леліков та ін.] ; за заг. ред Н. Р. Нижник. – К.: Вид. дім „ІнЮре”, 1998. – 272 с.
9. Луговий В. Шляхи вдосконалення керівного персоналу державної служби (аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду) / Луговий В. – К.: Видавництво УАДУ, 1999. – 247 с.
10. Мудрик А. Б. Професійна компетентність державних службовців: теоретико-емпіричний аналіз феномену [Електронний ресурс] / Мудрик А. Б. – Режим доступу : <http://http://esnuir.euu.edu.ua/bitstream/>
11. Нижник Н. Управлінець ХХІ століття: організатор чи термінатор? / Нижник Н., Пашко Л. // Соц. психологія. – 2005. – № 5 (13). – С. 28–37.
12. Оболенський О. Принцип професіоналізму в державній службі / О. Ю. Оболенський [Текст] // Вісник державної служби України. – 1998. – № 1. – С. 54-61.
13. Пашко Л. А. Актуалізація людського фактора у сфері державного управління як запорука результативності взаємодії у форматі «держава – громадянське суспільство» / Пашко Л. А. // Громадські організації та органи державного управління: питання взаємодії : монографія ; за заг. ред. Нижник Н. Р. та Олуйка В. М. – Видання 2-е, розширене та доповнене. – Черкаси: Вид-во Чабаненко, 2009. – С. 117-135.
14. Прудіус Л. Акмеологічні підходи до підвищення професійного рівня державних службовців : теоретико-методологічний аспект [Електронний ресурс] / Прудіус Л. – Режим доступу: <http://www.guds.gov.ua>

15. Творча самореалізація особистості державного службовця: стан та проблеми теоретико-правового забезпечення: наук. розробка / [Р.А. Науменко, Л.М. Гогіна, О. В. Серов, Г. І. Годосова]. – К. : НАДУ, 2012. – 60 с.

Statement of the problem. In terms of systemic reforms to ensure the implementation of constitutional principles of democratic, legal, social state and formation of civil society faced the problem of quality and professional competence of the public service in view of the need to significantly improve staffing of public administration, as public service presents both a social institution like activity as a system of rules of implementation of state functions and how staff can effectively perform these functions.

Urgency. Public service form the basis of units of public authorities and is subject to direct State control. The quality of these bodies, the effective functioning of the system state mechanism defining dependent on quantitative and qualitative composition of the public service.

The purpose of the article – to assess the current state of formation of professional competence of public servants in Ukraine in terms of reforming the civil service and public administration.

Our task was to study – to identify the problem of professional training of public service and to identify priority areas of professional competence of public servants.

Summary. At the present stage of positive transformation in the country the problem of professional competence of civil servants has become the subject of scientific philosophical, psychological, and sociological studies considered in the context of human potential.

Today is the actual issue of the legal status of civil servants as well as protect their constitutional rights. First talking about real Constitutional right of citizens to equal access to public service, to develop effective mechanisms separating political and administrative functions and positions in the executive branch, resolving the issue of adequate remuneration for their work, strengthening

at the same time their legal liability, the introduction of effective mechanisms to prevent exposure of corruption and conflict of interest.

The effectiveness of the innovations in governance on the level of innovation culture and the professional competence of public servants. This in turn dictates an important requirement: a modern innovation process must be accompanied by technology support for the process of scientific self creative potential public servant, able to design their own individual path personal professional development, raising the level of professional competence.

Conclusions and outcomes. Among effective ways to increase the professional competence of public servants can be identified to develop and study new criteria for evaluating the quality, effectiveness and efficiency of senior staff in the civil service, encouraging professional growth in the annual evaluation, participation in open competitions.