



Наталія Миколаївна ДРИГУЛЯ,

аспірант Національної академії державного управління
при Президентові України (м. Київ),
natali-9@ukr.net

УДК 35.088.6

ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Досліджено процес професіоналізації кадрів державної служби на сучасному етапі європеїзації суспільства. Здійснено огляд наукових досліджень та представлені позиції сучасних вчених щодо визначення поняття професіоналізації державних службовців. Проведено аналіз змісту основних понять, дотичних з темою дослідження, а саме: «державне управління», «державна служба», «державний службовець», «кадрова політика», «професійне навчання», «професійне навчання державно-управлінських кадрів», «професіоналізація». Звернуто увагу, що комплексна професіоналізація державного управління є необхідною умовою ефективного функціонування кадрової системи державної служби. Визначено, що система підготовки державних службовців повинна орієнтуватись на принципи професіоналізму та компетентності. Описано систему закладів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, де здійснюється навчання за спеціальностями, спрямованими на підготовку для професійної діяльності в публічному управлінні. Наголошується, що в період реформування державної кадрової системи, орієнтуючись на європейський досвід, постає необхідність підготовки компетентного, конкурентоспроможного державного службовця, активного до змін та викликів сьогодення, який якісно та ефективно виконуватиме свої професійні обов'язки. Визначено, що в рамках євроінтеграції професіоналізація передбачає створення належних умов для постійного оновлення



та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок фахівців, стимулювання їх до саморозвитку. Наголошується, що ефективна професіоналізація державних службовців вимагає функціонування дієвого механізму взаємодії між органами державної влади та закладами підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Обґрунтовано необхідність професіоналізації державних службовців в умовах модернізації кадрової системи в Україні.

Ключові слова: професіоналізація, державний службовець, державна служба, компетентність, професійна підготовка, кадрова політика.

Європейський вектор розвитку держави вимагає підготовки висококваліфікованих кадрів. Професійна робота компетентних управлінців є передумовою успішної реалізації реформи кадрової системи та розбудови ефективної, професійної, цілісної державної служби. Відтак постає необхідність у впровадженні нової системи підготовки державних службовців, орієнтуючись на принципи професіоналізму та компетентності. Питання професіоналізації державних службовців набуває актуальності саме через необхідність надання органами державної влади якісних послуг, враховуючи європейський досвід, реалії сьогодення та реалізації національних інтересів України.

Ефективне функціонування суспільства та його розвиток залежать від потужного, фахово-компетентного кадрового потенціалу держави. Варто зауважити, що кадрова політика сучасного європейського зразка повинно бути особистісно-орієнтована, тобто формуватися через модель індивідуального підходу до кадрової одиниці. Саме такий кадровий менеджмент є дієвим у розвинених країнах Європейського Союзу. Зростає роль особи посадовця, його знань, умінь та навичок у процесі реалізації політики держави. Така організація, як державна служба, потребує нового погляду і, як наслідок — поглибленого наукового дослідження.

Питання професіоналізації державних службовців висвітлено в працях українських та зарубіжних науковців: В. Авер'янова, Г. Атаманчука, В. Бакуменка, В. Васильєва, Н. Гончарук, Д. Дзвінчука, В. Ігнатова, В. Лугового, К. Кікіньової, О. Оболенського, В. Олуйка, Л. Штики, М. Ямристого. У наукових доробках висвітлюються проблеми професіоналізації державних службовців, історичні етапи її становлення та розвитку, особливості підготовки посадових осіб місцевого самоврядування тощо.

Метою статті є обґрунтування необхідності професіоналізації державних службовців у сучасних умовах розвитку суспільства, розкриття змісту цього поняття та перспектив розвитку. Для виконання поставлених завдань першочерговим є розкриття сутності поняття професіоналізації державної служби, стану його досліджуваності, огляд



позиції вчених щодо професіоналізації державних службовців; аналізу відповідної нормативно-правової бази.

Кадрові питання та питання професійності державних службовців посідає одне з найважливіших місць у процесі впровадження адміністративної реформи. Саме тому підвищення професійності державних службовців, розвиток їх професійної компетентності все частіше декларується на законодавчому рівні [1].

Проаналізуємо зміст основних понять, що дотичні з темою дослідження. Поняття «державне управління» розуміється як діяльність органів державної влади, спрямована на створення умов для якнайповнішої реалізації функцій держави, основних прав і свобод громадян, узгодження різноманітних груп інтересів у суспільстві та між державою і суспільством, забезпечення суспільного розвитку відповідними ресурсами [2, с. 157].

Відповідно до Закону України «Про державну службу», *державна служба* — публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань держави, основними з яких є аналіз та забезпечення реалізації державної політики, управління персоналом державних органів, нагляду за законодавством та фінансовими ресурсами [1].

Енциклопедичний словник з державного управління дає таке визначення: *державний службовець* — особа, яка займає посаду в державному органі щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержує заробітну плату за рахунок державних коштів. Відповідно до Закону України «Про державну службу» державний службовець повинен сумлінно виконувати свої службові обов'язки, шанобливо ставитися до громадян, дотримуватися високої культури поведінки [1, с. 160]. У науковій лексиці поруч з поняттям «державні службовці» в ролі синонімів широко використовується терміни «публічні службовці» та «державно-управлінські кадри». Питання тотожності даних понять частково досліджене, на жаль, його нормативного, юридичного, правового регулювання немає. Водночас ці терміни залишаються теоретично невизначеними та законодавчо не врегульованими, що залишає місце для наукового дискурсу щодо точності дефініцій цих понять. Саме тому в нашому дослідженні ми будемо використовувати поняття «державний службовець», що має чітке визначення в законодавчому полі.

Державні службовці повинні ефективно виконувати завдання і функції державних органів, захищати інтереси всіх соціальних верств, шукати оптимальні варіанти єдності особистих, групових і державних інтересів. Для цього вони повинні володіти комплексом професійних знань і навичок, вмінням ефективно вирішувати складні проблеми суспільного розвитку, швидко приймати рішення і свідомо здійснювати вибір.

Процесом, який є орієнтований на потребу держави в кадрах, є *кадрова політика*. Вона розуміється як стратегічна діяльність держави, є одним з найважливіших напрямів державного управління; по-



лягає у ідеологічному та програмному забезпеченні формування, розвитку і використання кадрових ресурсів як визначального чинника ефективності системи органів публічної влади. Метою кадрової політики є формування професійного корпусу державної служби, спроможного на високому фаховому рівні вирішувати завдання, що стоять перед публічною адміністрацією на сучасному етапі розвитку держави [3, с. 305]. Ефективна кадрова політика є необхідною умовою розвитку державного управління. Ю. Сурмін зазначає, що кадри поєднують професійно підготовлені групи осіб, що займаються діяльністю в різних сферах суспільства [4].

За змістом кадрова політика — найважливіший напрям діяльності держави, орієнтований на реалізацію потреб суспільства в кадрах. Отож важливим етапом реформування системи державної служби є модернізація кадрової політики України. Підписання Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки стала важливим етапом, спрямованим на утвердження цілеспрямованої, системної, послідовної кадрової політики, яка базується на засадах професіоналізму та порядності, перевагах «економіки знань», коли інтелектуальні ресурси дають більший прибуток, ніж природні [5]. Метою державної кадрової політики є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами [4]. Впровадження стратегії передбачає подолання низки існуючих проблем кадрової системи, а саме: застарілість кадрового складу та розуміння кадрової системи, відсутність цілісності нормативно-правової бази та застарілість кадрових технологій, недостатнє матеріально-фінансове забезпечення кадрової роботи [4, с. 16].

Значна увага приділяється удосконаленню нормативно-правової бази з метою запровадження новітніх підходів у кадровому менеджменті, розбудові системи управління трудовими ресурсами на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності. Разом з тим одним із завдань Стратегії є запровадження безперервного професійного навчання кадрів.

У чинному Законі України про «Про державну службу» (2015 р.) надано визначення поняттю «*професійне навчання*» — набуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації державного службовця для його професійної діяльності. Основною метою професійного навчання є забезпечення державних установ висококваліфікованими, компетентними кадрами. Професійне навчання державних службовців забезпечується завдяки цілісному функціонуванню системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, яка, у свою чергу, є єдиним комплексом освітньої діяльності з єдиними вимогами щодо формування змісту навчання, з мережею навчальних закладів, визначених у певному порядку і системою управління.

Професійне навчання державно-управлінських кадрів — професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, керівників державних установ і організацій [3, с. 598].



З метою оптимізації системи професійного навчання державних службовців відбувається постійне вдосконалення законодавчої бази щодо унормування системи закладів, які надають професійну підготовку державним службовцям, розроблення освітніх програм на основі компетентнісного підходу до навчання, циклічності підвищення кваліфікацій посадовців та проведення навчальних тренінгів відповідно до зростаючих вимог до рівня професійної компетентності державних службовців; формування єдиних стандартів підвищення кваліфікацій управлінців, особистісної мотиваційної складової посадовця до професійного вдосконалення та безперервного навчання та відповідно ротатії, тісного взаємозв'язку між закладами підготовки та органами державної влади.

В Україні функціонує система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Цю підготовку забезпечує 57 ліцензованих навчальних закладів, що здійснюють навчання за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування». Головним вищим навчальним закладом у цій системі є *Національна академія державного управління при Президенті України* (IV рівень акредитації) та її регіональні інститути (Дніпропетровський, Львівський, Одеський та Харківський), де проводиться навчання за магістерською програмою керівного персоналу вищої і середньої ланок державного управління та місцевого самоврядування на базі вищої освіти, а також підготовка науково-педагогічних і наукових працівників за спеціальностями освітньої і наукової галузей «Державне управління» та іншими спеціальностями, спрямованими на підготовку для професійної діяльності в публічному управлінні [3, с. 598–599].

Професійна підготовка службовців також здійснюється магістратурами ВНЗ IV рівня акредитації, підвищення кваліфікації — обласними центрами перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій (за професійними програмами «Професійна програма підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» і «Професійна програма підвищення кваліфікації державних службовців V–VII категорії») та галузевими інститутами підвищення кваліфікації [3, с. 598–599].

Передумовою стратегічного планування професійного навчання кадрів органів державної влади та органів місцевого самоврядування є визначення кількісних та якісних потреб владних структур у компетентних кадрах. При цьому важливим є розробка підходів до професіоналізації кадрів державної служби. Професіоналізм повинен бути ключовим критерієм відбору фахівців, що ефективно та якісно виконуватимуть завдання держави, володіти вміннями, які вони зможуть використовувати в професійному, особистому та суспільному житті. 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 завдання та імплементувати інновації.

Найсучасніше та найбільш чітке визначення *професіоналізації* дає Енциклопедія державного управління — процес планування необхідних знань, умінь і навичок; адаптація до професійного середовища [6, с. 368]. Професіоналізація державного службовця розглядається у широкому значенні, що має декілька аспектів, а саме: становлення професійної самосвідомості посадовця (особистісно-психологічний аспект окреслений у понятті «професійний розвиток»); формування професійних знань, умінь, становлення державного службовця як професіонала (соціальний аспект — «професійна соціалізація») [6, с. 368]. Професіоналізація державного службовця у вузькому значенні — це професійна соціалізація службовця (засвоєння ним професійних норм, цінностей, знань; набуття умінь і навичок, необхідних для успішної професійної діяльності; становлення його професійної моралі, світогляду). Наразі в Україні професіоналізація державних службовців відбувається шляхом поєднання системи безперервної професійної освіти (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, самоосвіта, стажування) й практичної діяльності на посаді [6, с. 368]. Професіоналізм є інтегрованою характеристикою якостей працівника, який високою мірою відповідає вимогам робочого місця, професійної діяльності. У ширшому значенні — динамічна якість, яка формується в процесі професійного становлення працівника, інтегрування його у професійну діяльність. На цьому етапі розглядається кілька стадій: стадія професійної підготовки в структурі особистості передбачає формуванню професійної спрямованості через навчально-професійну діяльність; на стадії адаптації відбувається практичне опанування нормативної, виконавської компоненти професійної діяльності, входження в структуру соціально-професійних зв'язків; на стадії професіоналізації відбувається професійна спеціалізація, професійно-соціальне позиціонування працівника, формуються цілісні комплекси професійної діяльності, її стиль; на стадії майстерності професійна діяльність набуває нового рівня, відбуваються пошук нових підходів; самопроекування діяльності, розвиток її дослідницького, рефлексійного компонента, передача досвіду [3, с. 601]. Метою професіоналізації державної служби є підвищення якості надання управлінських послуг, впровадження серед державних службовців основних принципів управління, кодексу етики та професіоналізму. Результат професіоналізації буде найбільш ефективним, якщо вона охоплює та рухається ієрархічними сходами зверху до низу, від керівництва до виконавців [7].

Н. Колісніченко і Г. Стойкова розглядають професіоналізацію як відкриту систему, яка активно взаємодіє з викликами сьогодення. Досліджуючи теоретичні засади професіоналізації державної служби, науковці виділили чотири функції професіоналізації: адаптація до вимог зовнішнього середовища, досягнення мети в процесі професійної діяльності, упорядкування й підтримка внутрішньої єдності сис-



теми органів влади, підтримка цінностей системи державного управління за рахунок розвитку мотивації соціальних суб'єктів, формування і підтримки професійної культури. Професіоналізація передбачає тісний зв'язок працівника з його професійною діяльністю (професійне навчання, професійну соціалізацію та ін.) [8].

Реалізація принципу професіоналізму і компетентності на державній службі забезпечується системою професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців. Задля посилення дієздатності держави, створення ефективної системи державного управління необхідною є всебічна та глибока професіоналізація державного управління [9].

На думку низки вчених, професіоналізація має комплексний характер, тому повинна розглядатися в різних аспектах:

1) *законодавчий* (на законодавчому рівні окреслені нові конституційні терміни, визначено сферу діяльності в державному управлінні);

2) *освітньо-професійний*. Професіоналізм передбачає не лише спеціально залучених на постійній основі людей, а й їхню фахову підготовку до виконання управлінської справи (1997 р. запроваджено самостійну освітню галузь «Державне управління» підготовки фахівців з вищою освітою, наразі — «Публічне управління та адміністрування»).

3) *науковий*. Специфічна професійна діяльність потребувала розробки її наукових засад (введено окрему галузь науки «Державне управління») [9].

Кадрову складову професіоналізації В. Луговий вбачає в освітньо-професійному вимірі, яка пов'язується з прагненням людей до професійного вдосконалення. Досягнення успішності державним службовцем можливе, лише реалізуючи функціональну роль професійної діяльності.

К. Кікіньова зазначає, що професіоналізація кадрового забезпечення державної служби — це системне соціальне явище та діяльнісний процес якісних та кількісних змін у професійній сфері державних службовців. Поєднуючи такі складові, як розвиток професії, становлення державного службовця як фахівця-професіонала та становлення державних службовців як специфічної соціально-професійної групи, професіоналізація є інструментом державної кадрової політики. Професіоналізація розглядається як у широкому соціальному змісті (формування суспільних інститутів, правил, норм), так і у вузькому (побудова професійних груп з певними цінностями та інтересами; професійні позиції і ролі) [7].

В. Толкованов стверджує, що професіоналізація державної служби обумовлює безперервність циклу навчання державних службовців. Одним із пріоритетних напрямів розвитку кадрової політики в державному управлінні та місцевому самоврядуванні є забезпечення професіоналізації державного управління та місцевого самоврядування, комплектування органів державної влади та органів місцевого самоврядування висококваліфікованими фахівцями відповідно до сучасних вимог управлінського процесу, зокрема щодо надання якісних



управлінських послуг. Підвищення кваліфікації є одним з провідних видів навчання державних службовців, який забезпечує його безперервність і актуальність протягом усієї трудової кар'єри [10].

Демократичні принципи управління вимагають постійного та комплексного модернізування системи кадрового забезпечення держави. На сучасному етапі важливо, щоб усі державні службовці володіли компетентностями, необхідними для ефективного виконання завдань і функцій держави, окремих органів виконавчої влади і їх структурних підрозділів. На жаль, не завжди є дієвий механізм впровадження принципу професіоналізації державної служби, часто цей процес лише декларується для звітності в той час, коли суттєвих змін навіть після підвищення кваліфікації державним службовцем не відбувається. Необхідно забезпечення створення можливостей для постійного оновлення необхідних знань та вдосконалення професійних умінь і навичок державних службовців. Недостатній рівень професіоналізації державних службовців призводить до низки проблем у функціонуванні держави, що гальмує її розвиток. Сприяння підвищенню рівня професійності державних службовців є одним з головних завдань реформування державної служби України. Вагомий внесок у зміцнення державності вносить компетентна робота професіоналів нового зразка, підготовлених до кардинальних та системних змін. Підготовка державних службовців повинна здійснюватися на новій концептуальній основі в рамках компетентнісного підходу.

Професіоналізація державних службовців розглядається як система заходів, спрямованих, насамперед, на покращення кадрового забезпечення органів державної влади. Але практика діяльності кадрових служб владних структур засвідчує недостатній рівень стимулювання фахівців до постійного управлінського самовдосконалення.

Підготовка державних службовців — нагальна проблема реформування всієї системи державної служби. Це передбачає вдосконалення нормативної бази, оптимізацію навчально-методичної системи професійної підготовки державних службовців, розроблення та впровадження конкурентної системи оцінювання та мотивування працівників, функціонування єдиного та дієвого механізму взаємодії між органами державної служби та закладами підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Необхідним є розбудова ефективної системи моніторингу потреб держави у фахівцях певної кваліфікації, прогнозування розвитку кадрового потенціалу, розроблення методів стимулювання діяльності державних службовців та постійному удосконаленню їх знань та навичок. Отже, професіоналізація державних службовців становить безперервний системний процес розвитку «професійної особистості» посадовця протягом його всієї кар'єри (професійної діяльності). Впроваджуючи європейський досвід, цей процес повинен набути системності. На сьогодні актуальним є врегулювання механізму постійної цільової підготовки, перепідготовки висококваліфікованих спеціалістів усіх рівнів влади, орієнтуючись на якісне надання послуг; формування образу (мо-



делі) компетентного, конкурентоспроможного, активного до змін державного службовця; створення умов для участі в різних навчальних програмах та тренінгах. Професіоналізація є запорукою цілісного розвитку суспільства європейського зразка та якісної реалізації реформи державної служби. Розбудова національної кадрової системи державної служби, реалізація компетентнісного підходу в процесі професіоналізації державних службовців також передбачає забезпечення безперервності та індивідуалізації професійного навчання, врахування особистих якостей посадовця, його вмінь, знань, навичок у професійній діяльності та професійному розвитку. Професіоналізація є важливим фактором ефективного державного управління. *Перспективи подальших досліджень* полягають у здійсненні аналізу професійної компетентності державних службовців у процесі державного управління, розробці відповідного інструментарію.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII / Верховна Рада України. Законодавство України. URL : <https://goo.gl/sZ4h8v>.
2. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. К. : НАДУ, 2011. Т. 1: Теорія державного управління. 2011. 748 с.
3. Енциклопедичний словник з державного управління / за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. К. : НАДУ, 2010. 820 с.
4. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку / Ю. В. Колбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, К. О. Ваценка, Ю. П. Сурміна. К. : НАДУ, 2012. 72 с.
5. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012 / Верховна Рада України. Законодавство України. URL : <https://goo.gl/8SBvd2>.
6. Енциклопедія державного управління. у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. К. : НАДУ, 2011. Т. 6: Державна служба. 2011. 524 с.
7. Кікіньова К. О. Професіоналізація як процес підвищення ефективності державної служби в контексті європейських стандартів // Державне будівництво. 2008. № 2. URL : <https://goo.gl/zglauR>.
8. Колісниченко Н. М., Стойкова Г. Г. Особливості професіоналізації державних службовців: етапи, стадії, підходи URL : <https://goo.gl/fdtQ9J>.
9. Луговий В. І. На службі професіоналізації державного управління // Вісник державної служби України. 2003. № 2. С. 18–24.
10. Толкованов В. В. «Професіоналізація держслужби диктує безперервність циклу навчання державних службовців» / Урядовий портал. URL : <https://goo.gl/ey5769>.



11. Гусак І. В. Кадрові процеси як чинник професіоналізації державних службовців в Україні // Наукові записки Інституту журналістики. 2013. Т. 50. С. 53–58. URL : <https://goo.gl/G9QJWQ>.

*Рекомендовано до друку кафедрою управління освітою
Національної академії державного управління при Президентові України
(протокол № 10 від 15 травня 2017 року)*

Надійшла до редакції 10.06.2017

Дригуля Н. М. Професіоналізація державних службовців в умовах євроінтеграції

Проведено дослідження процесу професіоналізації кадрів державної служби на етапі європеїзації суспільства. Проведено огляд наукових досліджень і представлені позиції сучасних учених об определении понятия професіоналізації державних службовців. Проведен анализ содержания основных понятий, соприкасающихся с темой исследования, а именно: «державне управління», «державна служба», «державний службовець», «кадрова політика», «професіональне навчання», «професіональне навчання державно-управлінських кадрів», «професіоналізація». Звернуто увагу, що комплексна професіоналізація державного управління є необхідним умовом ефективного функціонування кадрової системи державної служби. Визначено, що система підготовки державних службовців повинна орієнтуватися на принципи професіоналізму і компетентності. Описана система введених підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, де здійснюється навчання за спеціальностями, спрямованими на підготовку для професіональної діяльності в публічному управлінні. Відзначається, що в період реформування державної кадрової системи, орієнтуючись на європейський досвід, виникає необхідність підготовки компетентного, конкурентоспроможного державного службовця, активного до змін і викликам сучасності, який якісно і ефективно буде виконувати свої професіональні обов'язки. Визначено, що в межах євроінтеграції професіоналізація передбачає створення умов для постійного оновлення і удосконалення знань, умінь і навичок фахівців, стимулювання їх до саморозвитку. Відзначається, що ефективна професіоналізація державних службовців потребує функціонування дійсного механізму взаємодії між органами державної влади і установами підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Обґрунтовано необхідність професіоналізації державних службовців в умовах модернізації кадрової системи в Україні.

Ключевые слова: професіоналізація, державний службовець, державна служба, компетентність, професіональна підготовка, кадрова політика.



Dryhulia, N. M. The Public Servants' Professionalization in the Context of European Integration

The article examines the process of the professionalization on the modern stage of society Europeanization. The review of scientific researches is made. The article presents the modern scientists position on the public servants' professionalization definition. The analysis of the content of the main concepts relevant to the topic of research is made: «public administration», «public service», «public servant», «human resources management», «professional training», «professional training of the public and managerial employees», «professionalization». The attention is paid that the complex professionalization of public administration is necessary condition for the human resources management functioning. It is defined that the system of public servants' training should be guided by the principles of professionalism and competence. The system of training, retraining and advanced training for public servants and local self-government officials is described. There is training in specialties aimed at preparing for professional activity in public administration. It is noted that during the reform of the state human resources management, catering to the European experience, it becomes necessary to prepare a competent, competitive public servant, active to the changes and nowadays challenges, who will effectively and efficiently fulfill his professional obligations. It is determined that under the condition of European integration the professionalization claims suitable factors for permanent specialists' professional knowledge, skills and abilities improvement, stimulating their self-development. It is noted that effective public servants' professionalization requires the effective mechanism of the interaction between public authorities and institutions of training, retraining and advanced training for public servants and local self-government officials. The necessity of public servants' professionalization in the context of human resources management modernization in Ukraine is grounded.

Keywords: professionalization, public servant, public service, competence, professional training, human resources management.

