

**Я. В. КАЧАН,**

*кандидат наук з державного управління, доцент кафедри публічного управління та адміністрування, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України*  
<http://orcid.org/0000-0002-4078-7747>

## УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Стаття присвячена дослідженню напрямів удосконалення правового забезпечення професійного розвитку публічної служби в Україні. Розглянуто нормативно-правове забезпечення професійного розвитку публічної служби. Розкрито інституційну систему, в якій здійснюється підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікаційного рівня. Проаналізовано норми Закону України «Про державну службу» та Постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування». Розкрито ключові проблеми, які стають на шляху реформи нормативно-законодавчого регулювання професійної освіти держслужбовців. Установлено, що зараз у контексті профнавчання держслужбовців у нашій країні відбувається активний пошук способів модернізації, нерівномірно розвивається система профнавчання держслужбовців, наявні розбіжності у функціональній діяльності, дублюються та не оновлюються застарілі навчальні програми і методики викладання. Наведено головні напрями вдосконалення нормативно-правового забезпечення професійного розвитку публічної служби.

**Ключові слова:** правове забезпечення; професійний розвиток; проходження публічної служби; державні службовці; напрями вдосконалення правового забезпечення; реформування системи професійного навчання.

**YA. V. KACHAN,**

**Candidate of State Administration, Associate Professor, Department of Public Administration and Administration**

### IMPROVEMENT OF LEGAL PROVISION OF PUBLIC SERVICE PROFESSIONAL DEVELOPMENT

The article is devoted to the research of directions of improvement of legal support of professional development of public service in Ukraine. The legal and legal support of professional development of public service is given. An institutional system is developed in which training, retraining and advanced training are carried out. The norms of the Law of Ukraine «On Civil Service» and resolutions of the Cabinet of Ministers of Ukraine «Some Issues of Reforming the System of Professional Training of Civil Servants and Officials of Local Self-Government» are analyzed. The key problems that are in the way of reform of the legislative and regulatory regulation of professional education of civil servants are revealed. It is established that in the context of professional training of civil servants in our country there is an active search for ways to upgrade. Therefore, the system of professional training of civil servants is unevenly developed, there are differences in functional activity, and outdated curricula and teaching methods are being duplicated and not updated. The main directions of improvement of normative legal support of professional development of public service are given.

**Keywords:** legal support; professional development; public service; civil servants; areas of improvement of legal support; reform of the vocational training system.

**Постановка проблеми.** Професійне навчання держслужбовців завжди гарантувало, що їхні професійні розвиток та діяльність будуть успішними. Згідно зі стратегічними завданнями реформи державної служби основними пріоритетами її покращення є чітка регуляція системи професійної освіти держслужбовців та формування прозорого нормативно-правового фундаменту. Зараз у контексті профнавчання держслужбовців у нашій країні відбувається активний пошук способів модернізації. Це спричинено тим, що фінансові джерела є розрізненими, відсутні чітко налагоджені зв'язки між складовими, що, відповідно, вимагає вирішення як вузькогалузевих, так і загальновідомчих завдань. У підсумку нерівномірно розвивається система профнавчання держслужбовців, наявні розбіжності у функціональній діяльності, дублюються та не оновлюються застарілі навчальні програми і методики викладання. Для розв'язання означених проблем необхідна як внутрішня, так і зовнішня модернізація системи відповідної

© Качан Я. В., 2019

професійної освіти, яка має базуватися на абсолютно нових методологічних і методичних засадах, а саме мають розвиватися стратегічний, технологічний та комунікативний складники компетентності держслужбовців. Цей процес має базуватися на прозорому законодавчому полі у сфері професійної освіти державних службовців, що створює потребу його вдосконалити та окреслює актуальність статті.

**Аналіз останніх публікацій за проблематикою та визначення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Дослідженням нормативно-правового забезпечення професійного розвитку публічної служби займалися такі науковці, як Н. Гончарук, Н. Жиденко, К. Серченко, С. Серьогін, В. Сороко, В. Толкованов та ін.

**Мета статті** полягає в розкритті нормативно-правового забезпечення професійного розвитку публічної служби та визначенні основних напрямів його вдосконалення.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Законодавство України визначає професійне навчання державного службовця як набуття та вдосконалення професійних знань, умінь і навичок, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації державного службовця для його професійної діяльності. У ст. 7 Закону України «Про державну службу» зазначено, що кожен державний службовець має право на професійне навчання, зокрема за державні кошти, відповідно до потреб державного органу. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, формує пропозиції щодо обсягів державного замовлення на професійне навчання державних службовців для державних потреб на основі їхніх професійних компетенцій та розміщення затверджених обсягів згідно із законодавством, забезпечує своєчасне фінансування виконавців державного замовлення відповідно до укладених державних контрактів; сприяє розвитку системи навчальних закладів, що здійснюють професійне навчання державних службовців, делегує їм повноваження з визначення змісту навчання державних службовців відповідно до вимог професійних стандартів (Жиденко, 2018, с. 46; Про державну службу, 2016).

Професійний розвиток публічної служби регулюється чималою кількістю нормативно-правових актів (див. таблицю).

Варто зазначити, що науково-методичне забезпечення діяльності системи підготовки здійснює Національна академія державного управління при Президентові України (далі – Національна академія). Рішення щодо змін у змісті підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування ухвалюються Національним агентством України з питань державної служби (далі – Нацдержслужба) на підставі звернень представників Національної академії. Підготовка державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування передбачає успішне виконання особою відповідної освітньо-професійної чи освітньо-наукової програми, що є підставою для присудження ступеня вищої освіти – магістр – за спеціальностями, спрямованими на провадження професійної діяльності на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування, зокрема за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування». Основні вимоги до змісту підготовки фахівців щодо професійної діяльності в державному управлінні визначаються Нацдержслужбою за участю Національної академії та інших державних замовників професійного навчання. Разом вони здійснюють координацію та контроль за діяльністю, наповненням змісту навчальних програм щодо підготовки, перепідготовки та підвищенням кваліфікації державних службовців (Толкованов).

Центральне місце та провідна роль серед навчальних закладів у системі професійного навчання державних службовців відповідно до існуючих нормативно-правових актів належить системі Національної академії. До її складу входять: Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів; Інститут публічного управління та адміністрування; Інститут експертно-аналітичних та наукових досліджень та чотири регіональні інститути Національної академії в містах Львові, Дніпро, Одесі та Харкові. Як складові частини головного державного закладу вищої

освіти в системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації у галузі знань «Державне управління» вони здійснюють підготовку керівних кадрів для роботи в органах державної влади та органах місцевого самоврядування (Питання Національної; Серченко, 2016, с. 127–128).

### Нормативно-правове забезпечення професійного розвитку публічної служби

Назва нормативно-правового акта	Дата прийняття та номер
Конституція України (Конституція, 1996)	від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР
Закон України «Про державну службу» (Про державну, 2015)	від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII
Закон України «Про вищу освіту» (Про вищу, 2014)	від 01 липня 2014 р. № 1556-VII
Закон України «Про запобігання корупції» (Про запобігання, 2014)	від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII
Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» (Про Стратегію, 2012)	від 01 лютого 2012 р. № 45/2012
Указ Президента України «Питання Національної академії державного управління при Президентіві України» (Питання Національної, 2001)	від 21 вересня 2001 р. № 850/2001
Указ Президента України «Питання реформування Національної академії державного управління при Президентіві України» (Питання реформування, 2011)	від 09 грудня 2011 р. № 1110/2011
Указ Президента України «Про Комплексну програму підготовки державних службовців» (Про Комплексну, 2000)	від 09 листопада 2000 р. № 1212/2000
Розпорядження КМУ «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» (Про схвалення, 2017)	від 01 грудня 2017 р. № 974-р
Постанова КМУ «Деякі питання професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» (Деякі питання професійного, 2016)	від 13 січня 2016 р. № 19
Постанова КМУ «Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» (Деякі питання реформування, 2016)	від 27 вересня 2016 р. № 674
Постанова КМУ «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» (Про затвердження, 2019)	від 06 лютого 2019 р. № 106

У систему, в якій здійснюється підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікаційного рівня, також входить низка регіональних та галузевих закладів (центрів) з підвищення кваліфікації, а також діє магістратура публічної служби. Навчальний процес у них проходить відповідно до програм, узгоджених з облдержадміністраціями та облрадами щодо категорій осіб, які пройшли підвищення кваліфікації. Також з їхньою допомогою відбувається визначення варіативних частин фахових програм та їхніх галузевих складників. Регулювання діяльності кожної складової системи профнавчання здійснюється відповідними нормативно-правовими актами. Водночас існуючій системі не під силу задовольнити спектр сучасних потреб публічної служби стосовно необхідності сформувати технологічну компетентність державного службовця.

Закон України «Про державну службу» утверджує застосування компетентнісного підходу в системі підвищення кваліфікації державних службовців (Про державну, 2015). Слід зазначити, що цей підхід став реакцією системи підготовки кадрів на зміну соціально-економічних умов та процесів, викликаних розвитком ринкової економіки. Цей сучасний підхід, який упроваджено в країнах Європейського Союзу, не лише змінив зміст професійного навчання, а в органічному поєднанні із сучасними технологіями організації професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів став ефективним інструментом управління персоналом та організації його навчання на основі системи професійних компетенцій. Це виявляється в органічному поєднанні функціональних та особистісних характеристик працівників, які мають успішно виконувати професійну діяльність, та є проявом компетенцій як основи формування професіоналізму. Зауважимо, що компетентнісний підхід передбачає послідовну переорієнтацію освіти дорослих на створення умов для оволодіння державними службовцями комплексом таких компетенцій, як стратегічна, технологічна та комунікативна. Упровадження цього підходу в управління процесами і керування людьми пов'язано з розробкою технологій формування професійних компетентностей відповідних посадовців (Серченко, 2016, с. 129).

З метою оптимізації системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, уникнення бюрократизації навчального процесу, сприяння побудові кар'єрної моделі державної служби та на виконання Закону України «Про державну службу» прийнято постанову Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2016 р. № 674 «Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» (Деякі питання, 2016).

Зазначеним нормативно-правовим актом передбачено:

- унормування системи професійного навчання, до якої належать Національна академія державного управління при Президентові України та її регіональні інститути, інші заклади вищої та післядипломної освіти;
- розроблення освітніх програм професійної підготовки державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування на основі Національної рамки кваліфікацій і стандартів вищої освіти (затверджених МОН і погоджених із НАДС);
- підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування один раз на три роки (замість п'яти років, як було раніше);
- запровадження тренінгів для державних службовців категорії «А» (вищий корпус державної служби);
- збільшення строку навчання в магістратурах відповідно до вимог Закону України «Про вищу освіту» з 12 до 18 місяців (денна форма навчання) та з 18 до 30 місяців (заочна форма навчання);
- визначення Нацдержслужби єдиним державним замовником підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;
- визначення НАЗК як нового державного замовника для всіх інших працівників органів виконавчої влади (Жиденко, 2018, с. 48–49).

Ключовими проблемами, які стають на шляху реформи нормативно-законодавчого регулювання професійної освіти держслужбовців, дослідники вважають такі: недостатньо імplementоване міжнародне законодавство стосовно фахової освіти у цілому та професійної освіти державних службовців зокрема, у вітчизняне правове поле (йдеться не просто про те, щоб визнати норми міжнародно-правової бази, а про те, як законодавці сприймають стратегічні напрями і тенденції в розбудові освітньої галузі, збереженні людського ресурсу, професійному навчанні); наявні прогалини в законодавчій базі щодо того, як термінологічно визначаються основні поняття професійної освіти державних службовців та вводяться у правове поле нові терміни тощо; реформування законодавчого поля стосовно професійного навчання держслужбовців відбувається безсистемно та непослідовно; загальне законодавство щодо освітньої галузі та розвитку людського ресурсу і законодавство про публічну службу стосовно аспектів фа-

хового навчання є неузгодженими; відсутній взаємозв'язок законодавства про публічну службу та галузевого законодавства різноманітних відомств стосовно профнавчання держслужбовців; на рівні законодавства не регламентуються механізми, завдяки яким має регулюватися та заохочуватися професійне навчання працівників державної служби відповідно до місця роботи; професійне навчання державних службовців позбавлене наступності та безперервності; не врегульовані взаємовідносини між підсистемами професійної освіти держслужбовців, а також відповідні взаємовідносини між Національною академією та іншими закладами вищої освіти, які займаються підготовкою кадрів, що спеціалізуються на державному управлінні; занадто повільно реформується законодавство щодо Національної академії згідно із сучасними вимогами; відсутній механізм, який би законодавчо сприяв тому, що постійно оновлювалися б фахові навчальні програми для держслужбовців, урахувавши практичні потреби владних держструктур, наукові досягнення публічного управління та за будь-якої форми профнавчання.

Проаналізувавши нормативно-правову базу професійної освіти державних службовців у нашій країні, можна окреслити три складові, які варто вдосконалити:

1) кадрова підготовка: необхідний прозорий та об'єктивний прогноз затребуваної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікаційного рівня фахових держслужбовців; варто розробити національну систему, за якою оцінюватиметься якість освіти; державні стандарти профнавчання та компетентності державних службовців необхідно оптимізувати; держава має гарантувати влаштування на роботу та кар'єрне зростання для тих, хто здобув післядипломну освіту; варто удосконалити законодавство з метою спрощення умов та процедур отримання ліцензії на діяльність із надання освітніх послуг для оперативного реагування на потреби, висунуті ринком праці;

2) зростання кваліфікаційного рівня та якості в перепідготовці персоналу: реформа системи підвищення кваліфікаційного рівня та кадрової перепідготовки через модернізацію видів і методик освіти, урахування особливості управлінської сфери або галузі; переорієнтування системи підвищення кваліфікаційного рівня на забезпечення спеціальними знаннями, вміннями, необхідними для здійснення якоїсь професійної діяльності, на певній посаді; узгоджена система оцінки набутих знань, умінь, навичок (ЗУН) за результатом навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікаційного рівня відповідно до вимог, необхідних для того, щоб виконувати роботу за якоюсь професією, посадою та формувати систему оцінки при доборі спеціалістів; безперервне професійне навчання співробітників;

3) державне врегулювання роботи за певною професією: ліквідація тіньових процесів на трудовому ринку; переглянуті кваліфікаційні характеристики у сфері ЗУН, ціннісні характеристики робітників і їхніх особистісних ознак, які необхідні для виконання завдань згідно з відповідною посадою; супровід просування на посаді робітників для забезпечення постійного аналізу, спрямованого на їхній особистий розвиток, підготовку пропозицій щодо змоги підвищення професійності та допоміжного навчання; механізм адаптації до професії у нещодавно призначених працівників на робочих місцях через систему, що передбачає наставництво; оновлювання видів періодичної оцінки підсумків професійної роботи робітників, якою включатиметься оцінка рівня здобутого результату роботи за певною професією, підвищення кваліфікації та матеріальне стимулювання за результатом оцінки; удосконалення такої технології, як конкурсний відбір на займання робочих місць, обрання на які згідно із законодавством повинен проводитися конкурс; удосконалення оплачування трудової діяльності, урахування зміст та обсяг здійснених робіт, їх складність, рівень, що визначає відповідальність, та особистий внесок працівників до загальних результатів діяльності; єдина система оцінки та заохочення діяльності, яку провадять державні службовці та посадові особи місцевої влади; ліквідація наявної розбалансованості в межах оплати діяльності робітників вищої і нижчої категорій.

**Висновки.** Таким чином, недосконалість законодавчої системи щодо вдосконалення правового забезпечення професійного розвитку публічної служби, безсистемність формування нормативно-правових актів, неузгодженість у їх розробці і прийнятні, роздробленість у питаннях щодо підходів, якими вирішуються кадрові питання в межах державних владних органів,

не робить більш привабливою державну службу. Аналіз досягнутих результатів у цій сфері дає підстави стверджувати, що продовження модернізації позитивним чином впливатиме на покращення усієї вітчизняної системи навчання, яка має професійне спрямування, зокрема навчання держслужбовців, що дасть змогу сформувати професійну компетентність загалом та її стратегічну, технологічну і комунікативну складові, згідно з потребами економічного та соціального розвитку держави. Перспективними подальшими розробками у досліджуваному напрямі можуть стати праці, зорієнтовані на аналіз нормативно-правової бази інших країн, на яку спирається професійне навчання держслужбовців.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Деякі питання професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Постанова Каб. Міністрів України від 13.01.2016 № 19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/19-2016-%D0%BF>
- Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: Постанова Каб. Міністрів України від 27.09.2016 № 674. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/card/674-2016-%D0%BF>
- Жиденко Н. А. Реформування сфери професійного навчання державних службовців в Україні: досвід Республіки Польща. *Вісн. НАДУ. Серія «Державне управління»*. 2018. № 1. С. 45–51.
- Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
- Питання Національної академії державного управління при Президентові України: Указ Президента України від 21.09.2001 № 850/2001. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/850/2001>
- Питання реформування Національної академії державного управління при Президентові України: Указ Президента України від 09.12.2011 № 1110/2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1110/2011>
- Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. *Відом. Верхов. Ради України*. 2014. № 37–38. Ст. 2004.
- Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відом. Верхов. Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
- Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відом. Верхов. Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.
- 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 Каб. Міністрів України від 06.02.2019 № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF>
- Про Комплексну програму підготовки державних службовців: Указ Президента України від 09.11.2000 № 1212/2000. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1212/2000>
- Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки: Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>
- 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 Каб. Міністрів України від 01.12.2017 № 974-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-%D1%80>
- Серченко К. Нормативно-правові засади функціонування системи професійного навчання державних службовців в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2016. Вип. 1. С. 126–134.
- Толкованов В. Аналіз ситуації щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні. URL: [http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2017/07/Analytical-report\\_Institution-Training-2017\\_7July\\_Final.pdf](http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2017/07/Analytical-report_Institution-Training-2017_7July_Final.pdf)

### REFERENCES

- Deiaki pytannia profesijnoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtstv ta posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 13.01.2016 № 19. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/19-2016-%D0%BF> (data zvernennya 25.09.2019).

- Deiaki pytannia reformuvannia systemy profesijnoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtziv i posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 27.09.2016 № 674. Retrieved from: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/card/674-2016-%D0%BF> (data zvernennya 25.09.2019).
- Zhydenko, N. A. Reformuvannia sfery profesijnoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtziv v Ukraini: dosvid Respubliky Pol'scha. *Visnyk NADU. Ser. Derzhavne upravlinnia*. 2018. Is. 1. P. 45–51.
- Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrayiny vid 28.06.1996 № 254k/96-VR. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (data zvernennya 25.09.2019).
- Pytannia Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 21.09.2001 № 850/2001. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/850/2001> (data zvernennya 25.09.2019).
- Pytannia reformuvannia Natsional'noi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 09.12.2011 № 1110/2011. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1110/2011> (data zvernennya 25.09.2019).
- Pro vyschu osvitu: Zakon Ukrainy vid 01.07.2014 № 1556-VII. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (data zvernennya 25.09.2019).
- Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 № 889-VIII. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (data zvernennya 25.09.2019).
- Pro zapobihannia koruptsii: Zakon Ukrainy vid 14.10.2014 № 1700-VII. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (data zvernennya 25.09.2019).
- Pro zatverdzhennia Polozhennia pro systemu profesijnoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtziv, holiv mistsevykh derzhavnykh administratsij, ikh pershykh zastupnykiv ta zastupnykiv, posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia ta deputativ mistsevykh rad : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 06.02.2019 № 106. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF> (data zvernennya 25.09.2019).
- Pro Kompleksnu prohramu pidhotovky derzhavnykh sluzhbovtziv : Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 09.11.2000 r. № 1212/2000. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1212/2000> (data zvernennya 25.09.2019).
- Pro Stratehiiu derzhavnoi kadrovoi polityky na 2012–2020 roky : Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 01.02.2012 № 45/2012. Retrieved from: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (data zvernennya 25.09.2019).
- Pro skhvalennia Kontseptsii reformuvannia systemy profesijnoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtziv, holiv mistsevykh derzhavnykh administratsij, ikh pershykh zastupnykiv ta zastupnykiv, posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia ta deputativ mistsevykh rad: Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 01.12.2017 № 974-r. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-%D1%80> (data zvernennya 25.09.2019).
- Serchenko K. (2016). Normatyvno-pravovi zasady funktsionuvannia systemy profesijnoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtziv v Ukraini [Standard legal principles of functioning of a system of vocational education of public servants in Ukraine]. *Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia*. Is. 1. P. 126–134 [in Ukrainian].
- Tolkovanov V. Analiz sytuatsii schodo profesijnoi pidhotovky, perepidhotovky ta pidvyschennia kvalifikatsii derzhavnykh sluzhbovtziv i posadovykh osib orhaniv mistsevoho samovriaduvannia v Ukraini [The analysis of a situation about vocational training, retraining and professional development of public servants and officials of local governments in Ukraine]. Retrieved from: [http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2017/07/Analytical-report\\_Institution-Training-2017\\_7July\\_Final.pdf](http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2017/07/Analytical-report_Institution-Training-2017_7July_Final.pdf) (data zvernennya 25.09.2019) [in Ukrainian].

## SUMMARY

**Problem setting.** The professional training of civil servants has always ensured that their professional development and activities will be successful. According to the strategic objectives of the civil service reform, the main priorities for its improvement are the clear regulation of the system of professional education of civil servants and the formation of a transparent legal and regulatory framework. Now in the context of professional training of civil servants in our country there is an active search for ways to upgrade. This is due to the fact that the financial sources are separate and there are no well-established links between the components, which, therefore, requires both narrow and

sectoral tasks to be solved. As a result, the system of professional training of civil servants is unevenly developed, there are differences in functional activity, and outdated curricula and teaching methods are duplicated and not updated. This requires both internal and external modernization of the system of relevant vocational education, which should be based on completely new methodological and methodological bases, namely, develop the strategic, technological and communicative components of the competences of civil servants. This process should be based on a transparent legislative field in the field of professional education of civil servants, which creates the need to improve it and outlines the relevance of the article.

**Recent research and publications analysis.** The research of normative-legal support of professional development of public service was carried out by such scientists as N. Goncharuk, N. Zhidenko, K. Serchenko, S. Seryogin, V. Soroko, V. Tolkovanov and others.

**The paper objective.** The purpose of the article is to reveal the legal and legal support for the professional development of the public service and to identify the main directions of its improvement. The methods of grouping, modeling and systematization of information are used. In developing directions for improving the legal support for the professional development of public service, a comprehensive approach was used.

**The paper main body.** During the research the following results were achieved:

1. The legal and legal support of professional development of public service is given.
2. An institutional system is opened in which training, retraining and advanced training are carried out.

2. The provisions of the Law of Ukraine «On Civil Service» and the resolutions of the Cabinet of Ministers of Ukraine «Some Issues of Reforming the System of Professional Training of Civil Servants and Officials of Local Self-Government» are analyzed.

3. The key problems that are in the way of reform of the normative-legislative regulation of professional education of civil servants are revealed. It is established that in the context of professional training of civil servants in our country there is an active search for ways to upgrade. Therefore, the system of professional training of civil servants is unevenly developed, there are differences in functional activity, and outdated curricula and teaching methods are being duplicated and not updated. In particular, the problems of reforming the regulatory and professional regulation of vocational education are: insufficiently implemented international legislation on vocational education in general and professional education of public servants; the existing gaps in the legislative framework as to how terminologically define the basic concepts of professional education of civil servants and introduce new terms into the legal field, etc.; the reform of the legislative field regarding the professional training of civil servants is haphazard and inconsistent; general legislation on education and human resources development and public service legislation on aspects of vocational training are inconsistent; there is a lack of correlation between public service law and sectoral legislation of various agencies regarding the professional training of civil servants; legislation does not regulate the mechanisms by which the professional training of civil service employees according to their place of employment should be regulated and promoted; unregulated relationships between civil servants' VET subsystems; too slow is reforming legislation on the National Academy in line with current requirements; there is no mechanism that would legislatively contribute to the continuing updating of professional training programs for civil servants, taking into account the practical needs of governmental structures, the scientific achievements of public administration and any form of professional training.

4. The main directions of improvement of normative legal support of professional development of public service are given. It is established that the imperfect legislative system on this problem causes haphazardly formed normative legal acts, inconsistency in their elaboration and adoption, fragmentation of approaches that resolve personnel issues within the state authorities, which does not make the civil service more attractive. In due time, the analysis of the achieved results allows to assert that the continued modernization will positively influence the improvement of the whole nationally oriented system of professional education, the civil servants who will allow the formation

of professional competence in general and its strategic, technological and communicative, according to the needs of the state in economic and social terms.

**Conclusions of the research.** The imperfect legislative system on this problem causes haphazardly formed normative legal acts, inconsistency in their development and adoption, fragmentation of approaches, which solve personnel issues within state authorities, which does not make the civil service more attractive. In due time, the analysis of the achieved results allows to assert that the continued modernization will positively influence the improvement of the whole nationally oriented system of professional education, the civil servants who will allow the formation of professional competence in general and its strategic, technological and communicative, according to the needs of the state in economic and social terms. Prospective further developments in the investigated direction may be works oriented to the foreign experience of the legal framework on which the professional training of civil servants is based.