

УДК 35.081

І.Л. Олійниккандидат юридичних наук, доцент
Донецький державний університет управління**СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ВИЩОГО КОРПУСУ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

У статті висвітлено теоретичні засади професійної підготовки державних службовців, зокрема вищого корпусу. Розкрито організаційні і правові основи системи підготовки вищих кадрів для державної служби та шляхи їх удосконалення.

Ключові слова: управління, система, державна служба, підготовка, керівні кадри, вищий корпус державної служби.

I. Вступ

Державні орієнтири сьогодення безпосередньо пов'язані з розвитком, модернізацією державного управління, включаючи якість надання послуг органами державної влади. Невід'ємною частиною цього процесу є ефективне виконання своїх обов'язків тими, хто займає посади в державних структурах, професіоналізм державних службовців та керівників органів влади, на яких покладається відповідальність за реалізацію повноважень усієї ланки в цілому [1]. Державне управління може забезпечити покладені на нього функції та обов'язки за умов певного забезпечення висококваліфікованими, компетентними кадрами. Однією з передумов формування професіоналізму державних службовців будь-якого рангу є відповідна підготовка, побудована з урахуванням специфіки державного управління, тих функцій, які притаманні тому чи іншому органу влади, іншими словами, підготовка має формувати систему знань, умінь, навичок та надавати можливість здобувати певний досвід та ділитися ним. Зазначене актуалізує потребу в аналізі організаційних і правових умов системи підготовки кадрів для державної служби, зокрема вищого корпусу.

Концептуальні основи підготовки кадрів державного управління в Україні висвітлено у працях таких українських фахівців, як: В.Б. Авер'янов, В.П. Андрущенко, В.Г. Атаманчук, М.Ф. Головатий, Б.О. Кравченко, В.П. Лебединський, С.В. Майборода, П.І. Надолішній, Н.Р. Нижник, М.І. Пірен, В.А. Ребало та інші.

Окремі проблеми організації державної служби, аналіз освітніх потреб, зміст навчальних програм і відповідних методів підготовки державних службовців в Україні досліджують українські вчені В.Ю. Биков, Н.Т. Гончарук, С.Д. Дубенко, В.К. Майборода, П.С. Назимко, О.Ю. Оболенський, Н.Г. Протасова, І.Г. Сурай та інші.

Проте низка питань, пов'язаних з професійною підготовкою кадрів вищого корпусу державної служби, залишається малодослідженою. Посилена увага до підвищення професійних якостей вищих державних службовців з боку науковців-правознавців та управлінців вказує на наявність окремих проблемних аспектів і необхідність подальшої організаційно-правової розробки теоретичних засад.

II. Постановка завдання

Метою статті виступає аналіз розвитку системи підготовки вищого корпусу державних службовців в Україні та шляхи її подальшої професіоналізації.

III. Результати

Розвиток загальнонаціональної державної системи підготовки державних службовців здійснюється на конституційних засадах, концептуальних положеннях адміністративної реформи, на засадах оновленого законодавства про державну службу, освіту та інших законодавчих і нормативних актів. Загальнодержавна система підготовки державних службовців має свою цільову спрямованість, зміст і характерні риси. Вона виступає як єдина система освітньої діяльності з єдиними вимогами щодо формування змісту навчання, з мережею навчальних закладів, визначених у встановленому порядку, та зі своєю системою управління. Становлення цієї системи йде одночасно в двох напрямках [2, с. 168]. Згідно з першим напрямком, становлення загальнонаціональної системи професійного навчання державних службовців йде шляхом впровадження системності у професійно-освітній процес на базі реалізації єдиної державної кадрової політики у сфері державної служби через визначення структури та змісту його професійної діяльності, професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців, цілей, пріоритетів і принципів професійного навчання, введення єдиних державних стандартів професійної підготовки та критеріїв оцінювання їх досягнень з ура-

хуванням різноманітності термінів, форм і методів навчання. Становлення загальнонаціональної системи професійного навчання державних службовців, відповідно до другого напрямку, йде також по лінії зміцнення керованості діяльності системи, взаємозв'язку та скоординованості дій усіх навчальних закладів, що здійснюють освітню діяльність у сфері державної служби.

Згідно зі ст. 1 Закону України "Про державну службу", державна служба визначається як "професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті". Відповідно до ст. 29, державним службовцям створюються умови для навчання і підвищення кваліфікації у відповідних навчальних закладах (на факультетах) та шляхом самоосвіти [3]. Навчання у сучасному розумінні – це будь-яке заплановане вдосконалення поведінки того, хто вчиться, на основі нових знань, поглядів, цінностей, умінь, навичок тощо. При цьому освіту можна розглядати як організовану комунікацію з метою навчання. Якщо виходити з цих положень, то система навчання державних службовців вирішує загальні завдання щодо здійснення [4, с. 126]:

- підготовки державних службовців як навчання з метою отримання особою певного нового для неї освітньо-кваліфікаційного рівня (спеціаліст, магістр) за спеціальністю, спрямованою на професійну діяльність в органах державної влади чи місцевого самоврядування;
- перепідготовки державних службовців як навчання з метою отримання певного освітньо-кваліфікаційного рівня за іншою спеціальністю (спеціалізацією), спрямованою на професійну діяльність в органах державної влади чи місцевого самоврядування;
- підвищення кваліфікації державних службовців як навчання, спрямованого на підвищення, тобто досягнення певного визначеного рівня загальної управлінської культури та що спеціалізується в межах певної категорії посад і спеціалізації на окремих функціях, завданнях, повноваженнях, що визначаються актуальними потребами сьогодення (для конкретної особи, конкретного органу державної влади чи місцевого самоврядування, для конкретної зміни державно-службових відносин тощо).

Зазначимо, що Постановою Кабінету Міністрів України "Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій" від 8 лютого 1997 року № 167 [5] вперше зроблена спро-

ба органічно "вбудувати" професійне навчання, підвищення кваліфікації державного службовця в його професійну діяльність, службову кар'єру. Постановою Кабінету Міністрів України № 564 "Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування" від 7 липня 2010 р. наголошується, що система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування створюється з метою задоволення потреби центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших органів і організацій, на які поширюється дія Законів України "Про державну службу" та "Про службу в органах місцевого самоврядування", у високопрофесійних та висококультурних працівниках, здатних компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам. Згідно із цією постановою, підготовка державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування – це здобуття освіти освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста або магістра, а також навчання в аспірантурі, докторантурі, інших навчальних закладах або наукових установах за спеціальностями, спрямованими на провадження професійної діяльності на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування [6].

В межах сприяння становленню і розвитку вищого корпусу державної служби та реформування державного управління при Головному управлінні державної служби України у жовтні 2008 р. було створено Школу вищого корпусу державної служби (далі – Школа), головною метою якої є підвищення ефективності державної служби та державного управління України через висококваліфікований вищий корпус державної служби.

Варто зазначити, що діяльність Школи направлена на формування спільноти професійних топ-менеджерів з новим мисленням, стимулювання системних змін у державному управлінні, відродження власних українських адміністративних традицій і, що важливо, формування нової культури державної служби, адже вищі посадові особи відіграють вирішальну роль у модернізації як системи державного управління, так і самої "корпоративної культури" державної служби [7]. Безперечно, що ефективне реформування правових і організаційних механізмів функціонування державної служби і системи професійного навчання вищих державних службовців можливе за умови вивчення та використання особливостей зарубіжного досвіду. В межах міжнародної

співробітництва, впровадження найкращих стандартів та обміну досвідом Школа співпрацює з провідними навчальними закладами світу в галузі державного управління.

Аналізуючи роботу вищого корпусу державних службовців, Президент України зауважив, що значна частина кадрового корпусу не готова до роботи в умовах сьогодення і на перспективу, насамперед, з огляду на нездатність аналізувати, розробляти, відстоювати, реалізовувати, вчасно коригувати управлінські рішення, повною мірою відповідати за доручену справу [8].

Для оптимізації системи підготовки вищого керівного складу було прийнято Постанову Кабінету Міністрів України "Про затвердження Порядку організації і проведення Школою вищого корпусу державної служби тренінгів для державних службовців першої–другої категорії" від 25 серпня 2010 р. № 728, яка установлює процедуру організації і проведення Школою тренінгів як одного з видів підвищення кваліфікації для державних службовців першої–другої категорій з метою набуття й удосконалення ними практичних умінь та навичок, необхідних для ефективного та якісного виконання посадових обов'язків, вивчення кращого світового досвіду державного управління, ознайомлення з новими актами законодавства, обміну професійним досвідом.

Значною перевагою навчання кадрового корпусу в Школі є те, що тренінги з питань лідерства, комунікацій, стратегічного управління людськими ресурсами, особистого розвитку проводять кращі тренери з іноземних бізнес-шкіл та приватних тренінгових компаній, керівники-лідери з державної служби успішних демократичних країн, адже використання досвіду провідних зарубіжних країн відіграє важливе значення для ефективного реформування державної служби в Україні.

Успіх будь-яких реформ залежить значною мірою від рівня знань, умінь та навичок працівників кожної державної організації та їх здатності приймати самостійні ефективні рішення [9, с. 10]. При цьому освіта повинна бути безперервною, оскільки згодом знання, отримані будь-коли почнуть "застарівати", стають малоприслужними в практичному застосуванні в конкретних як професійних, так і життєвих ситуаціях.

Стає зрозумілим той факт, що будь-яка стратегія професійної підготовки керівників державних органів та зокрема вищого корпусу державних службовців, є провальною без підтримки держави. Основні напрями діяльності держави в площині підвищення якості підготовки державних службовців закладені в Концепцію адміністративної реформи, затверджену Указом Президента України 22 липня 1998 року з подальшими

змінами [10]. В контексті адміністративної реформи пріоритетним є навчання вищої управлінської ланки, нова професійна підготовка для середнього й молодшого персоналу. Необхідною є конкретизація потреб у навчанні, впливу підготовки на кар'єру, використання на практиці результатів підвищення кваліфікації. Вдосконалення навчання персоналу державної служби має, у свою чергу, прискорити процес адміністративної реформи. Хоча реформування системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців є органічною складовою загальної реформи державного управління, а недоліки державного управління і державної служби [11] нерідко зумовлюють вади системи навчання кадрів, недосконалість останньої зворотно істотно впливає на адміністративну систему.

Державні концепції розвитку державної служби в аспекті професіоналізації державних службовців усіх ланок ілюструє Програма розвитку державної служби на 2011–2015 рр. (далі – Програма). Метою Програми є покращення якості державних послуг шляхом удосконалення системи та структури органів виконавчої влади та підвищення професійної спроможності державних службовців [12]. У Програмі зазначено причини неефективності державної служби, серед яких: недосконала система підготовки та підвищення кваліфікації; відсутність єдиних стандартів професійної діяльності державних службовців на засадах стратегічного планування діяльності державних органів з орієнтацією на конкретний результат; неналежна підготовка та недостатнє використання кадрового резерву; відсутність системи попереднього відбору потенційних кандидатів на посади державної служби та недосконала система добору кадрів на державну службу та просування по ній, у тому числі вищого корпусу державної служби, що вказує на усвідомлення вищими владними органами необхідності реформування саме цієї ланки поліпшення державної служби.

Крім того, в контексті реалізації комплексних реформ у державі прийнята Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки, яка є важливим документом, спрямованим на створення в Україні сучасної цілісної системи роботи з кадрами, що дасть змогу забезпечити всі сфери життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами.

Зауважимо, що сьогодні в розвинутих країнах наголошується на необхідності розвитку лідерства на державній службі. Професійне навчання та лідерство – це компоненти, які спрямовані на становлення корпусу професійних лідерів у сфері державного управління з метою підтримки реформи державної служби шляхом впровадження розроблених профілів компетентностей лі-

дерства, регулярного оцінювання потреб у професійному навчанні вищих державних службовців та застосування програм з розвитку лідерства та менеджменту.

Лідерство – це сучасна концепція управління, в тому числі управління змінами, для якої має значення не рівень посади, а рівень впливовості діяльності особи. Так під лідерством мається на увазі нова якість управління людськими ресурсами. Зміст навчання керівника державного органу виявляється з аналізу його функцій. Керівник в управлінській діяльності не обмежується виконанням однієї спеціальної функції, приміром, юридичної або економічної чи фінансової. Натомість він постійно вирішує питання як загального організаційного, так і специфічного правничого, фінансово-економічного, політологічного, соціально-гуманітарного, інформаційного, комунікативного характеру тощо.

Як бачимо, фахівець з державного управління, підготовлений для обіймання керівної посади, має набути інтегрованої міждисциплінарної підготовки, широкого кругозору й багатого практичного досвіду, тобто бути не вузьким спеціалістом, спроможним вирішувати конкретно-технічні, переважно стандартного характеру питання державного управління, а топ-менеджером, який має справу з широким спектром складних управлінських проблем. До речі, саме цією обставиною зумовлена пошуківна в розвинутих країнах неперервна ротация керівного персоналу державної служби з типовим періодом зміни місця роботи через 2–5 років.

Одним з основних кроків на виконання сформульованих Президентом та урядом України завдань, спрямованих на розбудову системи державної служби й державного управління та підвищення професійного рівня вищого корпусу державної служби, стало схвалення Кабінетом Міністрів України Концепції формування й розвитку вищого корпусу державної служби (2010 р.), яка визначає шляхи вдосконалення управління персоналом вищого корпусу державної служби та процедури його професійного розвитку [13].

Основними шляхами вирішення проблеми з формування та розвитку вищого корпусу державної служби, згідно із зазначеною Концепцією, є:

- удосконалення законодавства у сфері державної служби для формування й розвитку професійного вищого корпусу державної служби;
- розроблення процедури добору та призначення на посади вищого корпусу державної служби для забезпечення органів державної влади кваліфікованими управлінськими кадрами вищого рівня, а також звільнення з таких посад;

- визначення порядку оцінювання результатів службової діяльності осіб, які обіймають посади вищого корпусу державної служби, з метою підвищення ефективності роботи органів державної влади;
- удосконалення системи професійного навчання осіб, які займають посади вищого корпусу державної служби, з метою сприяння ефективній діяльності державної служби та успішній реалізації реформ з урахуванням кращого світового досвіду;
- удосконалення системи оплати праці вищого корпусу державної служби з урахуванням специфіки роботи осіб, які займають посади вищого корпусу державної служби.

Вбачається, що реалізація Концепції формування та розвитку вищого корпусу державної служби надасть можливість покращити якість та ефективність державного управління в Україні, сприятиме проведенню ефективної державної політики у сфері формування та розвитку вищого корпусу державної служби, адже формування та існування професійного ядра управлінських кадрів є головним фактором забезпечення високої якості надання державних послуг, ефективної діяльності органів державної влади та їх організаційної культури.

Вивчення організаційно-правових засад підготовки професіональних державних службовців вищого корпусу дає змогу визначити, що на сьогодні з боку держави зроблена певна робота в цьому напрямі. Однак існують окремі питання, що потребують уточнення та доопрацювання.

Так, необхідно уточнити концепцію вдосконалення підготовки й підвищення кваліфікації державних службовців на національному, галузевому, місцевому рівнях і внести необхідні доповнення до Програми роботи з кадровим корпусом. Підтримуючи думку В.Т. Білоус, вважаємо необхідним оптимізувати мережу закладів навчання кадрів державної служби з огляду на те, хто й де має готуватись [14]. Важливо визначитись, у який спосіб найкраще готувати керівників, а у який – спеціалістів державної служби [15, с. 77]. Доцільно розрізнити зміст і форми підготовки різних категорій управлінського персоналу, наприклад, керівників державних органів за довгостроковими програмами навчання з відривом і без відриву від трудової діяльності; та короткотерміновими формами підвищення кваліфікації на професійних курсах та семінарах.

У цьому контексті обґрунтованою видається позиція І.Г. Сурай щодо підвищення кваліфікації керівних кадрів. Так, визначається за необхідне: розширити залучення керівних працівників центральних органів влади до навчання та підвищити його ефективність;

забезпечити більш різноманітну цільову й індивідуальну, передусім прикладну підготовку різних категорій керівних державних службовців; налагодити систематичну науково-методичну, консультативну й інформаційну допомогу регіональним центрам підвищення кваліфікації державних службовців, а також органам влади центрального, регіонального й місцевого рівнів [16, с. 89].

Заслугує на увагу ствердження Н.Т. Гончарук, яка вважає, що виявленням, підтримкою та підготовкою лідерів повинні займатися не лише кадрові служби органів влади, а й уся система професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Одним з актуальних напрямів удосконалення системи є впровадження в програму підготовки керівників-лідерів для державної служби принципів та методів визначення необхідних компетенцій лідерства. Керівники потребують знань, умінь та навичок, які б допомогли їм бути лідерами в нових умовах, що постійно змінюються. Саме компетенції лідерства визначають ці навички й повинні стати основою для професійного навчання як у межах системи, так і самостійного розвитку керівників-лідерів [17, с. 167–180].

Крім того, доцільним видається створення електронного кадрового реєстру керівного складу державної служби. У випадку, коли посадовець тієї чи іншої установи відповідає всім відповідним вимогам для займання керівної посади, пройшов навчання з державного менеджменту та курси підвищення кваліфікації, його дані вносяться до кадрового реєстру вищого корпусу державної служби й тоді, в порядку ротації, він може очолити інший орган державної влади, через те що матиме спеціальні знання саме як державний управлінець.

IV. Висновки

Оскільки кадри державної служби – це особливий інструмент ефективного й послідовного здійснення зовнішньої і внутрішньої політики держави, то від їх професійної компетентності, моральності, бажання самовдосконалення й службового зростання значною мірою залежатимуть динамізм і результати перетворень як на загальнодержавному, так і регіональному рівнях. Знайти, навчити й виховати майбутнього лідера нової генерації – це складний процес. Для цього потрібне не лише вміння, а велика державна відповідальність і за майбутніх керівників, і за ділянку його роботи, і за державу в цілому. У цьому напрямі вже реалізовано перші перетворення, а саме:

– по-перше, створено Школу вищого корпусу державної служби, головним пріоритетом якої на сьогодні є реалізація тренінгових програм для вищого корпусу державної служби, які направлені на по-

силення ключових управлінських і лідерських якостей та опанування вищими державними службовцями набором відповідних практичних навичок і вмінь;

– по-друге, прийнято ряд нормативно-правових актів, що регулюють зазначене питання, та схвалено Кабінетом Міністрів України Концепцію формування та розвитку вищого корпусу державної служби.

Проте додатковою частиною в системі підготовки та професіоналізації вищого кадрового резерву має стати створення єдиного електронного кадрового реєстру керівного складу державної служби. Також для вдосконалення порядку формування та використання кадрового резерву на посади вищого корпусу державної служби потрібно розробити концепцію незалежного оцінювання чинних посадовців та методіку оцінювання професійних компетенцій кандидатів на посади вищого корпусу державної служби.

Внесення зазначених доповнень допоможе залишити на службі керівників, які є справжніми професіоналами, готовими працювати лояльно й конструктивно на уряді з різними політичними платформами. Вбачається, що лише висококваліфікований вищий корпус державних службовців у змозі збільшити повагу та довіру народу до владних органів, покращити якість надання послуг населенню, скоротити бюрократичний апарат завдяки роботі за принципом якості, а не кількості та зробити державну службу України гідною аналогічних європейських служб.

Список використаної літератури

1. Григор'єва С.М. Підготовка фахівців з державного управління на основі компетентнісного підходу як необхідна умова професіоналізму державних службовців / С.М. Григор'єва // Економіка та держава. – 2010. – № 2. – С. 100–104.
2. Гончарук Н.Т. Планування й розвиток професійної кар'єри керівного персоналу у сфері державної служби / Н.Т. Гончарук // Збір. наук. пр. – 2006. – Вип. 3 – С. 167–180.
3. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
4. Матвіїшин Є.Г. Перспективи побудови ступеневої підготовки в системі навчання державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування / [за заг. ред. С.М. Серьогіна]. – Д. : ДРІДУ НАДУ. – 2009. – С. 125–127.
5. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищен-

- ня кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1997 р. № 167 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 7.
6. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.07.2010 № 564 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 51. – Ст. 1701.
 7. Про школу // Школа вищого корпусу державної служби [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.school.gov.ua/uk/zagalne/pro-shkolu>.
 8. Вступне слово Президента України Віктора Януковича на розширеному засіданні Уряду України 23 червня 2010 р. / Офіційне інтернет-представництво Президента України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/news/17430.html>.
 9. Підвищення кваліфікації державних службовців : зб. наук. пр. / [кер. П.С. Назимко]. – К. : Вид-во УАДУ, 1999. – 232 с.
 10. Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні: Указ Президента України від 22.07.1998 р. № 1000/98 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 21.
 11. Тимошук В. Становлення сучасної демократичної державної служби в Україні / В. Тимошук, І. Коліушко // Дзеркало тижня. – 2011. – № 5. – С. 19–21.
 12. Про схвалення Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на 2011–2015 рр. (проект): Розпорядження Кабінету Міністрів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nads.gov.ua/control/uk/publish/article.jsessionid=1B1853FEA0E60114709D78DCE33BCC80?art_id=272608&cat_id=87284.
 13. Про схвалення Концепції формування та розвитку вищого корпусу державної служби: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.11.2010 р. № 2113-р // Офіційний вісник України. – 2010. – № 89. – Ст. 3158.
 14. Білоус В.Т. Державне управління в Україні : наукові, правові, кадрові та організаційні засади: навч. посіб. / [за заг. ред. Н.Р. Нижника, В.М. Олуйка]. – Л. : Політехніка, 2002. – С. 352–360.
 15. Рач В.Г. Система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців на шляху інтеграції України до Європейського союзу / В.Г. Рач // Вісник державної служби України. – 2009. – № 1. – С. 76–80.
 16. Сурай І.Г. Професіоналізм та професійно-посадовий розвиток персоналу державної служби як складові державної кадрової політики / І.Г. Сурай // Держава та право. – 2007. – № 2. – С. 87–92.
 17. Гончарук Н.Т. Планування й розвиток професійної кар'єри керівного персоналу у сфері державної служби / Н.Т. Гончарук // Актуальні пробл. держупр. : зб. наук. пр. – Дніпропетровськ, 2006. – Вип. 3. – С. 167–180.

Стаття надійшла до редакції 19.10.2013.

Олійник І.Л. Система професійної підготовки вищого корпусу державної служби

В статті досліджені теоретичні основи професійної підготовки державних службовців, в тому числі вищого корпусу. Розкриті організаційні та правові основи системи підготовки вищих кадрів для державної служби та шляхи їх удосконалення.

Ключові слова: управління, система, державна служба, підготовка, керівні кадри, вищий корпус державної служби.

Oliynik I. System of training of senior civil service

The article investigates the theoretical foundations of training civil servants, including senior civil service. Reveals the organizational and legal foundations of training senior personnel for the civil service and ways to improve them.

The civil servants is a special tool effective and consistent implementation of foreign and domestic policy, then their professional competence, morality, desire and self – service growth will depend largely on the dynamism and the results change both the national and regional levels. Find, train and educate the future leaders of the new generation – is a complex process. This requires not only skill, but most state responsibility and future leaders, and area of work, and for the state as a whole. In this respect the first steps have already been completed, including:

– first, set up the School of Senior Civil Service, which is the top priority at present is to implement training programs for senior civil service, aimed at strengthening key managerial and leadership skills and mastery of senior civil servants set of relevant practical skills and abilities;

– secondly, adopted a number of legal acts regulating this question and approved by the Cabinet of Ministers of Ukraine Concept formation and development of the senior civil service.

However, an additional part in training and professionalization of senior personnel reserve should be to create a single electronic register of personnel management of the civil service. Also, to improve the procedure of formation and use of personnel reserve for the senior civil service is needed to develop the concept of an independent evaluation of existing officials and methodology for assessing the professional competence of candidates for the post of Senior Civil Service. Making these additions will help keep the service executives who are genuine professionals, ready to work loyally and constructively with governments of different political persuasions. It appears that only the highest qualified civil servants will increase the respect and trust of the people to government agencies improve the quality of public services, reduce bureaucracy through work on the principle of quality over quantity and make the Civil Service of Ukraine European decent similar services.

Key words: *management system, civil service, education, executive staff, senior civil service.*