

**Тетяна Василівна ГАМАН,**

кандидат наук з державного управління, доцент,  
доцент кафедри публічного управління та адміністрування  
Хмельницького університету управління та права,  
заступник директора Хмельницького центру  
перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників  
органів державної влади, органів місцевого самоврядування,  
державних підприємств, установ і організацій,  
*gaman.t@ukr.net*

УДК 35.085

**ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ  
ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ  
ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ:  
ЦІННІСНИЙ АСПЕКТ**

*Актуалізується увага до питання формування ціннісної основи (системи цінностей) публічних службовців, які в непрості часи відстоювання незалежності, реформи державного управління і системи місцевого самоврядування повинні бути не просто «агентами змін», а й носіями певних цінностей, що допоможуть у досягненні мети. Від їх ціннісних орієнтирів, моральності, рівня культури, освіченості, компетентності та професіоналізму залежить результат функціонування інститутів держави. Аналізуються публікації з питань духовного та національного відродження українського суспільства, формування духовних цінностей як основи відродження української нації, етичних аспектів лідерства на публічній службі в період трансформації світоглядних цінностей, впровадження стандартів доброго врядування на місцевому рівні тощо. Наведено узагальнення й порівняльний аналіз окремих соціологічних досліджень, які проводились на базі Хмельницького центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підпри-*



*емств, установ і організацій (впродовж 26 років діяльності в Центрі підвищили кваліфікацію понад 48 тисяч осіб, було проведено 15 соціологічних досліджень і майже 40 опитувань з актуальних питань державотворення). Під час розробки програм досліджень обов'язковими були питання ціннісних основ діяльності публічних службовців. Одним із результатів досліджень було визнання респондентами значимості й цінності навчання — підвищення кваліфікації й рівня професійної компетентності впродовж життя. Розглядаються результати досліджень щодо професійної культури публічних службовців, розвитку інформаційного суспільства; морально-ідеологічної кризи й шляхів її подолання, моральності публічних службовців, визначення гасла, що відображає українську національну ідею; щодо визначення цінностей місцевого самоврядування (основна цінність — людина, також розвиток громади, професіоналізм, законність, патріотизм, єдність бачення, неупередженість, прозорість діяльності, підзвітність, відкритість, пріоритетність інтересів громади, партнерство, спадкоємність, служіння) тощо. Як результат, пропонується поняття професійної етики публічних службовців; обґрунтовується необхідність прийняття нових нормативно-правових актів щодо публічної служби, адаптації досвіду організації публічної служби в державах ЄС; оцінки результатів навчання/підвищення кваліфікації публічних службовців у системі підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації; відновлення інституту наставництва; усвідомлення публічними службовцями значимості власної цінності як суб'єкта змін; утвердження гуманістичних засад у підвищенні кваліфікації публічних службовців, посилення значення морально-етичних, культурно-історичних настанов і формування системи національних цінностей на основі загальноцивілізаційних цінностей.*

**Ключові слова:** професійна компетентність, підвищення кваліфікації, публічні службовці, професійна культура, цінності.

Тридцять років тому, в часи перебудови, будучи студенткою історичного факультету українського вишу, мені запала в пам'ять фраза, яка по-різному інтерпретується, але сутність її така: «Нещасна людина, що живе в часи змін» («Не дай Вам Бог жити в епоху змін», або побажання ворогу: «Щоб ти жив в епоху змін!»). На наш вік випало чимало змін і з кожним роком ми продовжуємо реформувати, вдосконалювати, оптимізувати, об'єднувати, децентралізувати, декомунізувати, інтегруватися і знову реформувати і вірити в далеке світле майбутнє. У буремні часи змін ми забуваємо про моральну сутність цінностей, які є основою життя людини і розвитку повноцінної української держави.



Важко не погодитись з тим, що сьогодні для українського суспільства є характерною криза ціннісно-світоглядних засад, яка проявляється у втраті моральних орієнтирів, зростанні девіантної поведінки, збільшенні розпорошеності та диференціації українського суспільства [1] та з тим, що нинішньому українському суспільству властива деформація цінностей, збій ціннісних орієнтацій [2]. Усе це призводить до поглиблення моральної та духовної деградації суспільства, девальвації соціальних цінностей, суспільної недовіри та відчуження.

Просте питання: «Що для Вас є найбільшою цінністю в сім'ї, в житті, на роботі?» — ставить аудиторію публічних службовців у глухий кут. Після певного подиву й занурення в думки невпевнено починають «згадувати», що ж таке цінності... Невже ми знову в початковій школі і говоритимемо про мораль — про добро і зло, про честь і совість, про правду і брехню?! Але за п'ять-сім хвилин спільного обговорення аудиторія міняється на очах, адже цінності — це те, що ми вважаємо головним у нашому житті. Наші цінності — основа, фундамент життя. Цінності задають нам мету і напрямок руху, визначають наші відносини в соціумі; вони впливають на наші погляди й сприйняття реальності, на засоби досягнення мети.

В основі життя кожного з нас лежать певні цінності. Цінність щоденна солдата на війні — вижити; цінність викладача — добре навчити студентів; цінність підприємця — успіх; цінність філософа — пошук істини; цінність керівника об'єднаної територіальної громади, міського, селищного, сільського голови, старости — розвиток громади; цінність публічного службовця — розвиток держави, і цей перелік можна продовжувати.

В ідеалі найбільшою цінністю публічної служби повинна стати людина — публічний службовець, який у непрості часи відстоювання незалежності, морально-ідеологічної кризи повинен бути не просто «агентом змін», а й носієм певних цінностей, що допоможуть у досягненні мети. Від ціннісних орієнтирів, моральності, рівня культури, освіченості, професіоналізму публічних службовців залежить результат функціонування інститутів держави. Тому на сучасному етапі державотворення актуалізація уваги до питання формування ціннісної основи (системи цінностей) діяльності публічних службовців не викликає сумніву.

У різні історичні епохи існували свої уявлення про систему цінностей, про належне та необхідне (обов'язкове) в діяльності людей різних професій і наділених владними повноваженнями зокрема. Проблематиці поєднання високого професіоналізму та високих морально-етичних якостей в управлінських процесах присвячували свої праці вчені з найдавніших часів. Вивченню цінностей присвячений цілий розділ філософії — аксіологія. У сучасній Україні з цього питання виділяються праці Т. Василевської, Н. Гончарук, С. Дубенко, О. Денищика, В. Карлової, В. Князева, Н. Костенка, А. Колодного, О. Лазора, М. Логунової, Т. Мотренка, Н. Нижник, О. Оболенського, В. Олуйка, Ю. Па-



лехи, М. Рудакевич, А. Ручки, С. Серьогіна, С. Чукут, Л. Чупрія, Л. Філіпович та інших.

Аксіологічні засади політики національної безпеки досліджували А. Возженников, П. Гай-Нижник, В. Горбулін, А. Дацюк, С. Здіорук, А. Качинський, В. Ліпкан, О. Литвиненко, Г. Новицький, М. Ожеван, Ю. Опалько, Б. Парахонський, С. Пирожков, М. Розумний, Г. Ситник.

Л. Чупрій вважає, що базові цінності лежать в основі будь-якої ідеології. Так, для комунізму ціннісне народовладдя та рівність; для соціал-демократії — свобода, справедливість, солідарність; цінність лібералізму — свобода; консерватизму — незмінність традицій сім'ї, релігії й моралі; цінності націоналізму — нація, релігія, мораль; фашизму — раса, порядок, вищість однієї нації над іншими, право сили. Основою ж відродження української нації повинні стати духовні цінності [3].

На думку В. Карлової, саме духовні цінності формують загальнонаціональний суспільний ідеал, єдину національну ідею, загальновизнану ідеологію державотворення, розвинену національну самосвідомість. Однак у національній свідомості українського суспільства поки що не сформована значуща для всіх громадян України узагальнена система цінностей, без якої важко сподіватися на можливість швидкої національної консолідації [4]. Постає питання — може в основу об'єднання, консолідації українського народу й відстоювання державності покласти загальнолюдські цінності з акцентом на національну ідентичність.

Н. А. Виноградова, розглядаючи етичні аспекти лідерства на державній службі в період трансформації світоглядних цінностей, наголошує, що формування ціннісно-світоглядної системи соціуму здійснюється найзначнішою мірою в середовищі національної державно-управлінської еліти. Сучасна управлінська еліта є досить суперечливим суспільним феноменом, що характеризується значною поляризацією інтересів і цінностей, корумпованістю, відчуженістю від суспільства тощо [5]. Змушені визнати слабкість національної еліти в цілому.

Однак за наявності окреслених проблем реалізація низки реформ продовжується, і втілюють їх у життя державні службовці й посадові особи місцевого самоврядування в кожному регіоні нашої держави. І від сформованої в них системи цінностей, їх рівня компетентності й професіоналізму, їх лідерських якостей залежить ефективність реформ й подальший розвиток громади, регіону, держави.

*Мета статті* — актуалізація уваги до підвищення кваліфікації й рівня професійної компетентності публічних службовців упродовж життя, її ціннісної складової.

Англійський філософ, засновник філософії утилітаризму — Ієремія Бентам вперше ввів поняття «деонтологія» («Деонтологія, або наука про мораль» (1834) і розробив модель науки про норми професійної поведінки людини, наділеної владою, де визначив, що деонтологія — наука про професійні обов'язки, зокрема про внутрішній імператив обов'язку, про належне та обов'язкове в діяльності професіона-



лів, наділених владними повноваженнями [6]. На цьому етапі розвитку науки «державне управління» термін деонтологія, на жаль, майже не застосовується. Навчальні дисципліни на кшталт «Деонтологія публічного службовця», «Деонтологія управлінця» не читаються в системі підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, у той же час, як, наприклад, «Юридична деонтологія» є програмним предметом всіх українських вишів, що готують правознавців [7, с. 83].

Чітко визначений євроінтеграційний курс вимагає й дотримання публічними службовцями стандартів та принципів доброго врядування як загальноєвропейських цінностей, серед яких — чесне проведення виборів, представництво та участь; дієвий зворотний зв'язок; ефективність і результативність; відкритість і прозорість; верховенство права; етична поведінка; компетентність і спроможність; інноваційність та відкритість до змін; сталий розвиток та довгострокове планування (напрацювання стратегії); раціональне управління фінансами; дотримання прав людини, культурне різноманіття та соціальна згуртованість; підзвітність [8, с. 49–50].

Не викликає сумніву, що лише етична публічна служба здатна здійснювати ефективне управління й досягти поваги, підтримки, розуміння і партнерства в досягненні визначної мети. Демократичне суспільство повинно піклуватися про те, щоб дії та поведінка публічних службовців були бездоганні, адже, вступаючи на публічну службу, громадянин робить свідомий вибір і погоджується на суворе обмеження як у публічній, так і у приватній діяльності.

Зрілість громадянського суспільства визначається ставленням до найвищих моральних цінностей. Цікавими є результати опитувань, проведених Українським центром економічних і політичних досліджень щодо визначення характерних ознак ідеальної влади. Так, 98 % опитаних вважають, що влада повинна бути відповідальною, 97,6 % — чесною, 96,7 % — компетентною, 83,9 % — демократичною, 82 % — передбачуваною. Такі соціальні очікування означають, що, крім різносторонніх спеціальних знань, умінь і навичок, професійно-необхідних особистих рис і якостей, що відповідають особливому характеру публічної служби, публічний службовець повинен володіти системою морально-етичних цінностей: чесність, гуманність, відданість суспільним інтересам, відповідальність, добropорядність, толерантність, чесність тощо. Відповідальність, чесність і компетентність отримали майже однакову кількість голосів респондентів, що підтверджує єдність професіоналізму та морально-етичних якостей [9, с. 367].

Не менш цікавими були результати соціологічних досліджень, проведених на базі Хмельницького центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій (далі Хмельницький центр ППК). За 26 років діяльності в центрі ППК підвищили кваліфікацію понад 48 тисяч осіб й було прове-



дено 15 соціологічних досліджень і майже 40 опитувань представників управлінських кадрів регіону з актуальних питань державотворення, серед яких — щорічне опитування слухачів щодо якості надання освітніх послуг центром ППК, «Визначення рівня професійної культури державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» (опитано 533 респонденти), «Розвиток інформаційного суспільства» (244 респонденти), «Вплив телебачення і радіомовлення на формування суспільної думки та рівень довіри населення до засобів масової інформації» (593 респонденти), «Рівень професійного вигорання державних службовців» (105 респондентів), «Гендерна паритетність у місцевих органах виконавчої влади» (108 опитаних), «Оцінка демократичності та ефективності функціонування органів публічної влади» (94 респонденти), «Староста села/сіл об'єднаної територіальної громади та громадськість: виклики сьогодення» (180 респондентів), «Морально-ідеологічні аспекти сприйняття корупції державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування» (опитано 783 особи) та інші.

Під час розробки програм досліджень і опитувальників обов'язковими були питання ціннісних основ діяльності публічних службовців. Результати досліджень часом дивували й насторожували, але завжди давали поштовх до пошуку нових підходів у навчанні дорослих.

Важливо відмітити, що одним із результатів досліджень було визнання респондентами необхідності й важливості навчання — отримання не лише нових знань, вмінь, а й практичних порад, «живих рецептів» вирішення існуючих проблем. Мова ведеться про навчання саме в центрі ППК, де навчально-тематичні плани підвищення кваліфікації розробляються під кожну категорію слухачів, чи то працівник управління соціального захисту, чи то сільський голова.

Усвідомлюється цінність навчання впродовж життя, що підтверджують результати соціологічних досліджень. Так, 96-98% респондентів вважають необхідним підвищення кваліфікації і відзначають його високий рівень (щорічні опитування щодо якості надання освітніх послуг Хмельницьким центром ППК). За результатами дослідження «Визначення рівня професійної культури державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» — рівень професійної культури залежить, у першу чергу, від освітнього рівня людини — 48 %, загальнокультурного розвитку індивіда — 27 % і рівня моральності особи — 25 %.

Так, соціологічне дослідження 2005–2006 років щодо розвитку інформаційного суспільства й опитування старост сіл об'єднаних територіальних громад Хмельницької області (2017 рік) засвідчили необхідність подальшої інформатизації, доступу до мережі Інтернет (78 % респондентів) і підвищення рівня професійної компетентності у використанні сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (86 % опитаних) — з роками відсоток збільшився на 7 і 16 відсотків відповідно.



За останній період набули ще більшої актуальності питання дотримання норм інформаційної культури (важливого компонента не лише культури управління, а й життя соціуму), що охоплює правові (знання основ інформаційного права, інформаційного партнерства, використання, соціальних мереж, баз даних тощо), технічні (використання організаційних і технічних засобів управління), морально-ідеологічні аспекти. Так, якщо у 2010 році («Визначення рівня професійної культури державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» (опитано 533 респонденти) інформаційна культура посіла лише п'яту сходинку за значимістю (5,4 %) в діяльності управлінця, то в 2013 році — 64 % погодилися з необхідністю медіа-освіти («Вплив телебачення і радіомовлення на формування суспільної думки та рівень довіри населення до засобів масової інформації» (593 респонденти), а в 2015–2017 рр. — понад 70 % опитаних просять збільшити кількість годин для розкриття теми «Робота з інформацією і мережі Інтернет» (щорічні опитування щодо підвищення якості надання освітніх послуг).

Неоднозначними були результати соціологічного дослідження «Морально-ідеологічні аспекти сприйняття корупції державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування» (2009 р., опитано 783 особи). Так, на питання: Чи існує в Україні та у сфері державної служби морально-ідеологічна криза — 82 % респондентів відповіли ствердно, 18 % — заперечили. Однак на прохання визначити сучасний рівень моральності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування отримали такі результати: дуже високий — 0,8 %, високий — 4,3 %, середній — 7,2 %, низький — 31 %, в стані руйнації — 19 %. Вражає відсоток респондентів — 37,7 %, які не змогли визначитися щодо рівня моральності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Якщо порівняти відповіді на перше і друге питання, то в цілому опитані визнали, що морально-ідеологічна криза існує, а от, що кожен з них причетний до цієї кризи, більше третини респондентів не змогли визнати. Великою мірою, соц. дослідження в окремому регіоні відображають загальнодержавні тенденції — про проблему говоримо, а відповідальних за її виникнення й подолання немає.

На думку респондентів, рівень моральності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування залежить від: внутрішніх переконань людини — 62 %; матеріального рівня життя — 30 %; політичної ситуації в державі — 18 %; загальносуспільних настроїв — 11 % (було запропоновано обрати декілька варіантів відповідей).

Респондентам також було запропоновано визначити найоптимальніші шляхи подолання морально-ідеологічної кризи в Україні. Результати засвідчили: переважна більшість опитаних переконані в тому, що нівелювання морально-ідеологічної кризи можливе при забезпеченні гідного матеріального рівня життя в громадянській спільноті (58 %). Інші запропоновані варіанти відповідей набрали таку кількість голосів: заміна діючої політичної та управлінської еліти — 25,3 %,



заміна ментальних установок українського народу — 12,5 %, самовизначення народу та впровадження зорієнтованої на це політики — 8 %, формування самобутньої суспільної свідомості — 6,4 %, активна підтримка, розвиток та пропагування національного творчого здобутку — 5,2 %. Цифри говорять самі за себе. Слід відмітити, що процеси децентралізації дещо змінюють картину, і опитування сільських, селищних старост у 2017 році дали інші результати — на перші позиції вишли морально-ідеологічні й національні чинники.

«Народна єдність — шлях до процвітання!» — саме таке гасло було визнано таким, що відображає українську національну ідею.

Заслужують на увагу і результати опитування сільських, селищних голів Хмельницької області, які підвищували кваліфікацію в Хмельницькому центрі ППК за програмою тематичного короткострокового семінару «Добре врядування та лідерство на місцевому рівні» (2015 рік) щодо визначення цінностей місцевого самоврядування. Основною цінністю була визнана людина, адже всі зміни, реформи заради людей. Розвиток громади; професіоналізм; законність; патріотизм; єдність бачення, неупередженість; прозорість діяльності, підзвітність, відкритість; пріоритетність інтересів громади; партнерство; спадкоємність; служіння — саме в такому порядку були визначені цінності місцевого самоврядування.

Неможливо досягнути високих стандартів діяльності на місцевому рівні, якщо «правильні» цінності не поділяють всі мешканці громади. Завдання керівників-лідерів — сприяти зміцненню «справжніх» та спільних цінностей серед усіх зацікавлених сторін на рівні окремої територіальної одиниці. Керівники не зможуть забезпечити ефективної участі громадян, якщо вони не будуть справді вірити в те, що громадяни можуть принести користь. Громадські організації не поспішатимуть співпрацювати з органами державної влади й місцевого самоврядування, якщо вони бачитимуть, що проголошені цінності — це лише слова.

Також під час опитування були визначені *«вічні» цінності* (гуманність, порядність, справедливість, знання, довіра, моральність, мудрість, патріотизм, чесність) та цінності, що стосуються *дотримання законодавства* (чітка відповідність дій законодавству, легітимність, дотримання етичного кодексу поведінки, виконання посадової інструкції, прозорість норм та інструкцій), *життя колективу* (взаємодопомога, ввічливість, взаємопідтримка, наставництво, дружність, згуртованість, співпраця, цілісність), *безпосередньої діяльності* (акуратність, вимогливість, відповідальність, вчасність, дисциплінованість, організованість, високий рівень професіоналізму, результативність, освіченість), *відносин з людьми* (комунікабельність, тактовність, стриманість, неконфліктність, коректність, толерантність, неупередженість), *особистості керівника* (організаторські здібності, мудрість, чесність, позитивний настрій, професійність, вміння вирішувати проблеми, доброзичливе ставлення до підлеглих).





Як бачимо, загальноєвропейські цінності доброго врядування на місцевому рівні й цінності, що були визначені посадовими особами місцевого самоврядування Хмельниччини, багато в чому схожі й пересікаються. Однак різниця в тому, як вони реалізуються в Україні і в країнах ЄС.

Підсумовуючи наведене, можемо визначити, що професійна етика публічних службовців — це мистецтво реалізації загальнолюдських цінностей, моральних норм і принципів поведінки під час виконання своїх професійних обов'язків із врахуванням особливостей публічної служби.

На сьогодні важливим є прийняття нового Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», подальше впровадження Закону «Про державну службу», розробка проекту Закону України «Про добросесну поведінку публічних службовців» тощо. Однак важко не погодитися з думкою В. Куйбіди та О. Хорошенюк, що «негативною особливістю є суттєве невиконання вимог практично всіх документів щодо організації публічної служби за увесь період відновлення незалежності України. На часі розробка адекватного механізму організації виконання в державі норм діючих нормативно-правових актів» [10, с. 163].

Окремої уваги заслуговує адаптація досвіду організації публічної служби в державах ЄС, який довів важливість не лише системного, а й поведінкового підходу, що передбачає більш глибокі зміни систем стимулювання діяльності та навчання публічних службовців, де кар'єрне зростання напряму залежить від рівня компетентності.

Не втрачає своєї актуальності питання оцінки результатів навчання/підвищення кваліфікації публічних службовців у системі підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, й питання зміни самої парадигми навчання в післядипломній освіті — де освіта — не лише процес, а результат — високий рівень компетентності.

Інститут наставництва, досвід (професіоналізм, компетентність, відповідні знання, мудрість, вміння знайти консенсус тощо) плюс молодість (енергійність, бажання швидких змін) — запорука успіху. Майбутнього без минулого не може бути. «...Країні пропонують чекати, коли владні посади заповняться виключно відповідальними людьми, які дбатимуть лише про суспільне благо. Це не відповідь. Це марнування часу, яке загрожує втратою шансів для країни і її громадян (2008 р.)» [11, с. 35]. Необхідно діяти сьогодні і зараз.

Важливим є усвідомлення публічним службовцем значимості власної цінності як суб'єкта змін, розуміння ними, що «ніхто нічого за нас і для нас не зробить, якщо ми самі не усвідомимо важливість змін і нашої ролі в них».

Досягти вершин професіоналізму і сформуванню нову систему цінностей неможливо без певних знань, постійного самовдосконалення й розвитку — навчання впродовж всього життя. Тому утвердження гуманістичних засад у підготовці, підвищенні кваліфікації публічних служ-



бовців, посилення значення морально-етичних, культурно-історичних настанов і формування системи національних цінностей (які разом з національними інтересами та національною метою є структуроформуючими чинниками політики національної безпеки [1]) на основі загальноцивілізаційних цінностей залишається вкрай актуальним завданням у процесі розвитку держави й інституту публічної служби.

Окремі аспекти цієї проблематики, зокрема питання значимості морально-ідеологічної складової у формуванні інформаційної культури публічних службовців, знайдуть своє відображення в наступних публікаціях.

### Список використаних джерел

1. *Гай-Нижник П., Чупрій Л.* Національні інтереси, національні цінності та національні цілі як структуроформуючі чинники політики національної безпеки // Гілея. 2014. Вип. 84 (№ 5). С. 465–471. URL : <https://goo.gl/NP3sH8>.
2. *Гринчишин Н. І.* Проблема духовного та національного відродження українського суспільства: соціально-філософський аспект // Вісник Черкаського університету. Вип. 210. Серія «Філософія». Черкаси, 2011. С. 94–98 / Репозитарій ЧНУ. URL : <https://goo.gl/Xuv4U1>.
3. *Чупрій Л.* Духовні цінності як основа відродження української нації / Агентство стратегічних досліджень. URL : <https://goo.gl/ibMKUU>.
4. *Карлова В.* Духовні цінності в структурі національної самосвідомості: українські реалії // Державне управління : теорія і практика. 2010. № 1. URL : <https://goo.gl/GtTC6E>.
5. *Виноградова Н. А.* Етичні аспекти лідерства на державній службі в період трансформації світоглядних цінностей // Публічне адміністрування: теорія та практика. 2013. № 1. URL : <https://goo.gl/MjpR41>.
6. *Історичні джерела юридичної деонтології як науки і юридичної дисципліни / VuzLib.net.* Економіко-правова бібліотека. URL : <https://goo.gl/4rGiq8>.
7. *Гаман Т. В.* Деонтологічні засади діяльності державних службовців на сучасному етапі державотворення // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. 2010. № 2. С. 81–86.
8. *Куйбіда В. С., Толкованов В. В.* Досвід впровадження стандартів добро-го врядування на місцевому рівні в Україні та інших європейських країнах. К. : Поліграфічний Центр «Крамар», 2010, 258 с.
9. *Гаман Т. В.* Роль морально-етичних норм і професіоналізму державних службовців у сучасних умовах // Університетські наукові записки. 2009. № 1 (29). С. 366–370.
10. *Куйбіда В. С., Хорошенко О. В.* Організація публічної служби в Україні. Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2016. 272 с.
11. *Рубан Ю. Г.* Конституція для України, а не Україна для конституції // Стратегії, що творять Україну: Інформаційно-презентаційне видання Національного інституту стратегічних досліджень / за заг. ред.



О. С. Власюка. Національний інститут стратегічних досліджень, 2017. 532 с.

*Рекомендована до друку кафедрою  
публічного управління та адміністрування  
Хмельницького університету управління та права  
(протокол № 10 від 19 травня 2017 року)*

Надійшла до редакції 09.06.2017

**Гаман Т. В. Повышение уровня профессиональной компетентности публичных служащих: ценностный аспект**

Актуализируется внимание к вопросу формирования ценностной основы (системы ценностей) публичных служащих, которые непростые времена отстаивания независимости, реформы государственного управления и системы местного самоуправления должны быть не просто «агентами перемен», но и носителями определенных ценностей, что помогут в достижении цели. От их ценностных ориентиров, нравственности, уровня культуры, образованности, компетентности и профессионализма зависит результат функционирования институтов государства. Анализируются публикации по вопросам духовного и национального возрождения украинского общества, формирования духовных ценностей как основы возрождения украинской нации, этических аспектов лидерства на государственной службе в период трансформации мировоззренческих ценностей, введение стандартов хорошего управления на местном уровне и т.д. Отображены обобщения и сравнительный анализ отдельных социологических исследований, которые проводились на базе Хмельницкого центра переподготовки и повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций. В течение 26 лет деятельности в Центре повысили квалификацию более 48 тысяч человек, были проведены 15 социологических исследований и около 40 опросов по актуальным вопросам государственного управления. При разработке программ исследований обязательными были вопросы ценностных основ деятельности публичных служащих. Одним из результатов исследований было признание респондентами значимости и ценности обучения — повышение квалификации и уровня профессиональной компетентности в течение всей жизни. Рассматриваются результаты исследований по вопросам профессиональной культуры публичных служащих, развития информационного общества; морально-идеологического кризиса и путей его преодоления, нравственности публичных служащих, определен лозунг, отражающий украинскую национальную идею; по определению ценностей местного самоуправления (где основная ценность — человек, также развитие громады, профессионализм, законность, патриотизм, беспристрастность, прозрачность деятельности, подотчетность, открытость, приоритетность интересов громады, партнерство, преемственность, служение). Как вывод, предлагается понятие профессиональной этики публичных служащих; обосновывается необходимость принятия новых нормативно-правовых актов по публичной службе, адаптации опыта организации публичной службы в государствах ЕС; оценки результатов обучения/повышения квалификации публичных служащих в системе подготовки, переподготовки, специализации и повышения квалификации; восстановления института наставниче-



ства; осознания публичными служащими значимости собственной ценности как субъекта изменений; утверждения гуманистических основ в повышении квалификации публичных служащих, усилении значимости морально-этических, культурно-исторических установок и формирования системы национальных ценностей на основе общецивилизационных ценностей.

**Ключевые слова:** профессиональная компетентность, повышение квалификации, публичные служащие, профессиональная культура, ценности.

### **Haman, T. V. Increasing the Level of Professional Competence of Public Servants: the Value Aspect**

*The attention is paid to issues of forming valuable base (system of values) of Public Servants. Public Servants have to be as «changes agents» as holders of defined values to achieve the goal, at the moment of defending of independence, reforming of State Administration and Local Self-Government. Result of State Institutions functioning is related to valuable orients, moral, culture level, education, competence and professionalism of Public Servants. Publications on issues of spiritual and national revival of Ukrainian society, forming of spiritual values as a base of revival Ukrainian nation, ethical aspects of leadership in the field of Public Service at the moment of transformation of ideology values, implementation of Good Government Standards on the local level, are analyzed. Generalization and comparative analysis of separate sociological researches which had place in the Khmelnytskyi Center of retraining of servants of state authorities, local self-government bodies, state enterprises, institutions and organizations are showed. More than 48 000 persons have been retrained, 15 sociological researches and 40 polls on actual issues of state building have been carried out in the Center during 26 years of its existing. Issues on valuable base of Public Servants' activities were included in programs of sociological researches. Recognition of importance and value of learning (retraining on increasing of professional and competence level during all lifelong) by respondents was among other results of researches. Results of researches regarding Public Servants' professional culture, development of informational society, moral-and ideological crisis and ways of fight against it, Public Servants' morality, determination of motto which includes national Ukrainian idea, determination of values of Local Self-Government (the main value is a Human, the next are: development of Community, professionalism, law, patriotism, single vision, neutrality, transparency of activity, accountability, openness, priority of Community interests, partnership, continuity, service) etc. As a result, definition of Public Servants Professional Ethic is proposed. The necessity of: the adoption of new normative and legal acts on Public Service, the implementation of the experience of the organization of Public Service in the EU states; evaluation of the results of training / upgrading of public servants in the system of training, retraining, specialization and advanced training; restoration of the Mentoring Institute; awareness of the importance of its own value as a subject of change by Public Servants; the establishment of humanistic principles in the retraining of Public Servants, the strengthening of the importance of moral, ethical, cultural and historical attitudes and the formation of a system of national values based on common civilization values, is improved.*

**Keywords:** professional competence, advanced training, public servants, professional culture, values (valuable base).