

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО

Тетяна КАГАНОВСЬКА

декан юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна,
доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України
t.kaganovskaya@yandex.ru



УДК 342.98

РЕФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЯК ЧИННИК АКТИВІЗАЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Український народ став на шлях розбудови власної національної державності двадцять чотири роки тому. За цей період Україна здійснила значний прорив у формуванні основ ринкової економіки, демократизації ідеологічних основ суспільного життя, розбудови громадянського суспільства, втілення принципу верховенства права в усіх галузях державного управління і народного господарства. Беручи упродовж останніх десятиріч активну участь в європейській та світовій політиці, наша держава перетворилася з молодого східноєвропейської країни на помітного суб'єкта світової геополітики з чітко сформульованими цілями і завданнями перспективного розвитку.

Під впливом сучасних тенденцій глобалізації ступінь розвитку економіки, політичної і культурної систем України дедалі більше залежить від Європейського Союзу (ЄС) як найбільш економічно потужного альянсу сучасних демократичних держав світу. В цих умовах закономірним є прагнення України стати у найближчій перспективі повноцінним учасником ЄС. Відносини між Україною та ЄС 2014 року (після багаторічного підготовчого періоду) набули нової якості, адже 16 вересня минулого року

Верховна Рада України ратифікувала Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами (Угода про асоціацію), з іншої сторони [1]. Вперше у вітчизняній історії на офіційному рівні було не лише задекларовано, а й розпочато системний процес політичного, економічного, культурного та правового зближення України й ЄС.

Положення Угоди про асоціацію становлять правовий інструментарій реалізації за підтримки європейських партнерів дуже необхідних Україні реформ у багатьох сферах життя на наступні роки. Запровадження у діяльність системи державної влади прогресивних європейських стандартів є важливою запорукою успіху євроінтеграційних процесів. Сфера державної служби у цьому контексті – одна з пріоритетних. Політичне й економічне зближення із ЄС вимагає від держави перегляду та оновлення фундаментальних основ організації і діяльності державної служби. Надзвичайно важливе значення при цьому має проблема оновлення кадрового потенціалу державного управління, що передбачає перегляд стандартів орга-

нізації кадрової політики у сфері державної служби України.

Зважаючи на викладене, мета цієї статті полягає у висвітленні сутності оновлених стандартів кадрової політики у сфері державної служби, які підлягають запровадженню у зв'язку з активізацією європейської інтеграції України.

Науково-теоретичним підґрунтям представлено дослідження стали напрацювання вчених-правознавців, які фахово досліджували питання організації діяльності і функціонування державної служби. Зокрема, при формулюванні авторських положень було використано науковий доробок В. Войлісовської, Т. Витко, В. Колпакова, Д. Красівського, О. Оболенського, В. Сороко, Ж. Таланової, Н. Чехоевої. Також в основу формування положень статті покладено аналіз нормативних приписів правових актів Європейського Союзу та національного законодавства України. Крім того, до уваги взято і положення проекту Закону України «Про державну службу».

Передусім вбачається за доцільне зазначити, що необхідність в оновленні стандартів кадрової політики у сфері державної служби України виникла ще у 90-ті роки ХХ століття. Саме на цей час припадає формування національної парадигми розвитку системи ефективного державного управління і державної служби. Успіх таких починань передбачав швидкі позитивні результати. Але, як справедливо вказує Д. Красівський, зазначені процеси значно затягнулися у часі [2] і цьому є кілька причин. По-перше, від початку державної незалежності персонал державної служби складався зі спеціалістів, які були орієнтовані на досягнення цілей державного розвитку, що відповідали пануючій раніше комуністичній ідеології в країні. Відповідно, стереотип управління суспільними процесами також мав консервативний «радянський» відтінок. По-друге, Україні знадобився значний період часу для створення власної системи підготовки нової генерації професійних державних управлінців, здатних вирішувати завдання державного управління у новітніх умовах конкурентного економічного та багатоманітного політико-ідеологічного середовища. По-третє,

в умовах відсутності чітко сформульованої стратегії загальнодержавного розвитку і багаторічної невизначеності зовнішньополітичного курсу України стандарти кадрової політики не відповідали передовому досвіду європейської культури державного управління. По-четверте, динаміка оновлення системи організаційно-функціональної побудови державної служби традиційно була в Україні повільною і не враховувала реальних потреб суспільства у висококваліфікованих державних службовцях, здатних генерувати інноваційні ідеї для вирішення конкретних соціально значимих питань у різних галузях державного управління. У підсумку перераховані чинники сприяли формуванню ситуації, за якої на державну службу достатньо часто потрапляли особи, у яких не було мотивації та необхідних морально-ділових якостей, які мали неналежний рівень компетентності, неформально захищали корпоративні інтереси певних фінансово-промислових груп і, врешті-решт, шкодили інтересам держави та суспільства. Практична реалізація Угоди про асоціацію надає можливість подолати зазначені проблеми.

Приймаючи євроінтеграційний виклик, Україна закладає нове ідейно-правове підґрунтя для системних перетворень у секторі державної служби, орієнтоване на потреби і вимоги євроінтеграційного поступу. У преамбулі Угоди про асоціацію прямо вказано, що успіх політичної асоціації та економічної інтеграції України з Європейським Союзом залежатиме від прогресу в імплементації цієї Угоди, а також від досягнень України в забезпеченні поваги до спільних цінностей і прогресу в наближенні з ЄС у політичній, економічній та правовій сферах. Цінності ЄС впливають передусім зі змісту основоположних документів світової спільноти в галузі прав людини. Офіційно на юридичному рівні вони були закладені у Розділі I Договору про Європейський Союз (Маастрихтський договір) від 7 лютого 1992 року [3]. Базовими цінностями ЄС є *людська гідність, свобода, демократія, рівність, права держава, права людини, зокрема й права осіб, що належать до національних, релігійних та інших меншин* (тут і далі курсив автора. – Т.К.).

Усі держави-члени європейського співтовариства взяли на себе зобов'язання на рівні внутрішньої політики забезпечити умови плюралізму, недопустимості дискримінації, терпимості, справедливості, солідарності, рівності жінок і чоловіків. Члени ЄС також вживають заходів щодо примноження цих цінностей заради інтересів народів об'єднаної Європи. Відповідно, цей постулат покладено в основу діяльності всіх видів і ланок державної служби. Готовність особи, яка вступає на державну службу, сумлінно працювати на благо забезпечення цінностей, – фундаментальний постулат кадрової політики в системі державного управління.

Оскільки Україна взяла на себе зобов'язання перед європейською спільнотою втілювати універсальні цінності ЄС в життя, природно, що на державну службу покладено основне навантаження з реалізації зазначеного. Невипадково одним із перших пунктів Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, на 2014–2017 роки є зміни до законодавства щодо реформування системи державної служби відповідно до європейських вимог і забезпечення ефективного впровадження нової моделі державної служби з метою належного врядування та удосконалення механізму боротьби з корупцією [4]. На продовження зазначеного хотілося б вказати, що інтерес становить обсяг роботи, виконаний Україною на виконання Плану заходів за останні півтора року.

Першим вагомим кроком був програмний документ у вигляді розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації» від 18 березня 2015 року № 227-р [5] (далі – Стратегія). Прийняття цього документа має важливе значення для системи державної служби, адже в нашій державі тривалий час не існувало єдиного нормативного документа, регуляторного потенціал якого був би спроможний характеризувати і спрямовувати кадрові процеси у державній

службі та бути її своєрідним стандартом. На викладеному зосереджували увагу як науковці, так і практики, вказуючи на негативні наслідки цього [6, 12; 17, 75].

У зазначеній Стратегії визначено проблеми, які потребують першочергового розв'язання у системі державної служби, а також мету, шляхи реалізації, індикатори успішності реформи державної служби та вміщено комплекс першочергових завдань і заходів, спрямованих на забезпечення розвитку кадрового потенціалу державної служби з орієнтацією на апробовані у державах ЄС стандарти. Відповідно до документа основною проблемою кадрової політики на державній службі є відсутність прозорого механізму зайняття посад державними службовцями, неврахування професійної компетенції при просуванні по службі, слабка роль кадрових підрозділів державних органів в управлінні персоналом. Вирішенню окреслених проблем має сприяти комплекс спеціальних заходів кадрової політики:

- формування ефективної системи управління людськими ресурсами на державній службі, що ґрунтуватиметься на врахуванні знань, умінь, навичок, високого рівня особистісних якостей державних службовців;
- забезпечення підвищення рівня ефективності професійного навчання державних службовців шляхом оптимізації системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- запровадження індивідуальних програм розвитку персоналу та планування кар'єри.

Основний очікуваний результат таких нововведень кадрового менеджменту, на думку урядовців, стане першим системоутворюючим кроком до реформування усєї системи державної служби з урахуванням європейських цінностей і принципів урядування.

До того ж показовим є те, що на виконання Стратегії Кабінетом Міністрів України було підготовлено новий законопроект із питань державної служби з урахуванням постулатів цього нормативно-правового акта. Так, 30 березня 2015 року у Верховній Раді України зареєстровано урядовий про-

ект Закону України «Про державну службу» № 2490 (прийнято Верховною Радою 10 грудня 2015 року. – Т.К.) [8], що містить систему новел, принципово важливих для національної практики кадрової роботи у системі державної служби. Зокрема, у зазначеному проекті Закону концептуально передбачається таке: основна вимога, яка має ставитися до персоналу державної служби, зводиться до *дотримання у своїй діяльності принципу верховенства права як забезпечення пріоритету прав і свобод людини і громадянина відповідно до Конституції України* (ст. 4 проекту Закону). Верховенство права становить зміст і спрямованість діяльності державного службовця України під час виконання завдань і функцій держави. Зазначене нововведення, як зауважує В. Колпаков, повністю відповідає європейським стандартам, адже у державах ЄС верховенство права – найважливіша парадигма діяльності всіх ланок системи публічного адміністрування [9]. Однак, незважаючи на те, що у правових системах держав ЄС і України верховенство права об'єктивується з урахуванням національної правової культури, втілення верховенства права як принципу професійної діяльності державних службовців буде фактором посилення результативності функціонування усєї системи державного управління. В цьому контексті вбачається за доцільне погодитись із точкою зору деяких фахівців з питань державної служби стосовно того, що верховенство права у професійній діяльності кожного державного службовця має стати безальтернативним ідейним фундаментом ціннісно-орієнтаційної складової професійної компетенції [10, 47; 11, 14].

Окрім того, варто вказати, що у проекті Закону України «Про державну службу» наявна низка засадничих положень, реалізація яких у перспективі має сприяти формуванню міцного кадрового потенціалу державної служби України. *Приміром, у законопроекті передбачено розмежування політичних та адміністративних посад державних службовців, всебічне врегулювання соціального статусу державного службовця, впровадження конкурсних процедур добору на державну службу на всі категорії посад, постійне підвищення державним*

службовцем рівня своєї професійної компетентності, підвищення кваліфікації (підвищення рівня професійної компетентності державних службовців проводиться протягом проходження служби, а підвищення кваліфікації – не рідше одного разу на три роки. У Законі України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-XII про підвищення рівня професійної компетентності державних службовців взагалі не йдеться, натомість передбачалося підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років. – Т.К.), просування державного службовця по службі з урахуванням його професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу відповідно до Закону (результати навчання і підвищення кваліфікації згідно із Законом України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-XII були однією з підстав для просування по службі. – Т.К.), складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності, вільне володіння державною мовою і, за потреби, регіональною мовою або мовою національних меншин, визначеною відповідно до Закону, володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи, навчання державних службовців з метою удосконалення рівня володіння ними державною мовою, регіональною мовою або мовою національних меншин, а також іноземною мовою, яка є офіційною мовою Ради Європи, у випадках, коли володіння такою мовою є обов'язковим відповідно до Закону, гарантування рівного доступу до державної служби, поєднання системи винагород з оцінкою роботи, надання пріоритету кар'єрній службі, посилення персональної відповідальності за виконання обов'язків, створення умов прозорої діяльності державних органів та гідної оплати праці державних службовців на основі обґрунтованої моделі з мінімальним впливом суб'єктивізму та проходження служби виключно на основі особистих якостей і досягнень (заслуг).

Також варто наголосити: ретельний аналіз змісту законопроекту дає підстави констатувати, що вимоги професійної компетенції і високої кваліфікації є першочерговими. Із цією метою держава бере на себе зобов'язання забезпечити системи навчання та

підвищення кваліфікації державних службовців (ст. 48 проекту Закону). Так, одним зі стандартів кадрової політики у секторі державної служби має стати створення умов для підвищення рівня професійної компетентності шляхом спеціального професійного навчання. У свою чергу, професійне навчання державного службовця здійснюється через систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, зокрема у галузі знань «Публічне управління та адміністрування», в установленому законодавством порядку у навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, у тому числі за кордоном.

Окрім оновлення законодавства, яке регламентує кадрову політику у сфері державної служби, доцільно зазначити також і про організаційні заходи, що відбулись останнім часом у системі підготовки кваліфікованих державних службовців. Так, за ініціативи Кабінету Міністрів України Національне агентство України з питань державної служби (Нацдержслужба) протягом 2015 року організувало низку заходів, у процесі яких спеціалісти Нацдержслужби разом із колегами з держав ЄС займалися виробленням методології впровадження нових стандартів підготовки персоналу для органів державного управління. Зокрема, упродовж 2014 року було організовано і проведено такі спеціальні заходи, як тренінги з розвитку лідерства, вивчення нового законодавства, конференція «Європейський досвід державного управління: уроки для України», тематичні короткострокові семінари з питань європейської інтеграції України. [12]. Подібні заходи не лише підвищують загальний рівень обізнаності державних службовців, а й сприяють поглибленню процесів персональної професіоналізації, професійної самовизначеності. У цьому контексті вбачається за доцільне погодитись із О. Оболенським і В. Сороко в тому, що лише професійна професіоналізація уможливіє повне розкриття своїх здібностей, потенційних можливостей, рис характеру відповідно до вимог сфери діяльності державної служби [13, 21].

Також варто звернути увагу на те, що триває робота над розробкою цільового до-

кумента з питань професійної підготовки державних службовців різного профілю діяльності. Так, 16 жовтня 2015 року в офісі Нацдержслужби відбулося перше засідання Робочої групи із розроблення Стратегії підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування у сфері європейської інтеграції [14]. Проект Стратегії розробляється з метою запровадження в національну практику України прогресивних європейських засад належного забезпечення органів державної влади компетентними фахівцями, здатними реалізовувати завдання державної політики у сфері європейської інтеграції на державному, регіональному та місцевому рівнях. Основна мета прийняття документа – подолання ризику недостатньої компетентності працівників владних структур шляхом кореляції систем професійної освіти та перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців.

Крім того, згідно з інформацією із офіційних джерел, Євросоюз готовий профінансувати реформу держслужби в Україні, однак кошти буде виділено на конкретну концепцію реформи. Йдеться не лише про виділення коштів на зарплати держслужбовцям, а й на компенсації скороченим працівникам, відбір людей, нове обладнання тощо.

Підбиваючи підсумки викладеного, хотілося б зауважити, що аналіз змісту перетворень, які на сьогодні відбуваються у системі державної служби, надає можливість зазначити про формування нових підходів до адміністрування кадрової політики. Передусім зміни у системі державної служби стосуються питань відбору, підготовки і функціонування персоналу органів державного управління. Імперативом сучасного стану державних реформ став ефективний кадровий менеджмент у секторі державної служби. *В умовах активної євроінтеграції питання кадрового забезпечення державної служби набули значення каталізатора найважливіших євроінтеграційних процесів. Задоволення потреби суспільства у високопрофесійних державних службовцях стає основним організаційно-правовим засобом упередження нових і розв'язання існуючих проблем правового, економічного, політич-*

ного, етнокультурного, освітнього розвитку українського суспільства. Проте очевидним залишається той факт, що повноцінне втілення реформаторських починань у частині кадрової політики на державній службі

залежить також від політичної волі керівництва держави і недопущення зволікань у проведенні комплексної реформи державної служби України у тісній взаємодії із суспільством.

Список використаних джерел:

1. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021.
2. *Красівський Д.О.* Впровадження європейських стандартів кадрового забезпечення політичного управління: польський досвід / Д.О. Красівський [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Krasivskiy.pdf>
3. Договор о Европейском Союзе от 7 февраля 1992 г. // Кашкин С.Ю. Европейский Союз: Основнополагающие акты в редакции Лиссабонского договора с комментариями / Кашкин С.Ю., Кутафин О.Е., Четвериков А.О.; пер. с англ. А.О. Четвериков; под ред. С.Ю. Кашкина. – М.: ИНФРА-М, 2008. – С. 166–210.
4. План заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, на 2014–2017 роки, затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2014 року № 847-р // Офіційний вісник України. – 2014. – № 77. – Ст. 2179.
5. Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 березня 2015 року № 227-р // Урядовий портал. Єдиний веб-сайт органів виконавчої влади [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd>
6. *Витко Т.Ю.* Удосконалення добору кадрів на державну службу в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.03 «Державна служба» / Т.Ю. Витко; Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. – Дніпропетровськ, 2011. – 20 с.
7. *Чехосва Н.М.* Стандарти державної служби України: сучасний рівень та потреба в запозиченні європейського досвіду / Н.М. Чехосва // Юридичний вісник «Повітряне і космічне право». – 2013. – № 29. – С. 74–78.
8. Проект Закону України «Про державну службу» № 2490 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54571
9. *Колпаков В.К.* Європейські стандарти адміністративного права / В.К. Колпаков [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://applaw.knu.ua/index.php/arkhiv-nomeriv/3-9-2014-jubilee/item/376-yeuropeyski-standarty-administrativnoho-prava-kolpakov-v-k>
10. *Войлісовська В.* Психологічний супровід кадрової роботи: мотивація працівників / В. Войлісовська // Державний службовець. – 2015. – № 7. – С. 47–56.
11. *Таланова Ж.В.* Стандартизація фахової підготовки з державного управління в країнах Північної Америки і Європи: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.03 «Державна служба» / Ж.В. Таланова; Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. – К., 2004. – 20 с.
12. Інформація про стан виконання плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною за IV квартал 2014 року // Офіційний веб-сайт Національного агентства України з питань державної служби [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://guds.gov.ua/govservice/control/uk/publish/article?art_id=663371&cat_id=578357
13. *Оболенський О.* Професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування / О. Оболенський, В. Сороко // Вісник державної служби України. – 2005. – № 1. – С. 20–27.
14. Стратегія підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування – реальний крок на шляху до євроінтеграції // Офіційний

Тетяна КАГАНОВСЬКА

РЕФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЯК ЧИННИК АКТИВІЗАЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Проаналізовано комплекс питань щодо реформування системи державної служби відповідно до загальноприйнятних у Європейському Союзі вимог і стандартів. На основі аналізу положень договірної бази України і Європейського Союзу наводяться аргументи на користь того, що реформування кадрової політики державної служби України є однією із запорок успішної інтеграції нашої держави до альянсу європейських країн. Акцентовано увагу на тому, що впровадження системи універсальних цінностей Європейського Союзу в систему професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців сприятиме підвищенню загального рівня обізнаності державних службовців, поглибленню процесів персональної професіоналізації та професійної самовизначеності. Викладена позиція підкріплюється висвітленням положень чинних нормативних актів, які заклали початок реформування кадрового менеджменту в системі державного управління, а також аналізом перспективних норм положень проекту Закону України «Про державну службу».

Ключові слова: державна служба; державне управління; Європейський Союз; стандарти державної служби; універсальні цінності; персональна професіоналізація; професійна самовизначеність.

Татьяна КАГАНОВСКАЯ

РЕФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ФАКТОР АКТИВИЗАЦИИ ЕВРОПЕЙСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ УКРАИНЫ

Анализируется комплекс вопросов по реформированию системы государственной службы в соответствии с общепринятыми в Европейском Союзе требованиями и стандартами. На основании анализа положений договорной базы Украины и Европейского Союза приводятся аргументы в пользу того, что реформирование кадровой политики государственной службы Украины является одним из залогов успешной интеграции нашего государства в альянс европейских стран. Акцентируется внимание на том, что внедрение системы универсальных ценностей Европейского Союза в систему профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих будет способствовать повышению общего уровня осведомленности государственных служащих, углублению процессов персональной профессионализации и профессионального самоопределения. Изложенная позиция подкрепляется освещением положений действующих нормативных актов, которые заложили начало реформирования кадрового менеджмента в системе государственного управления, а также анализом перспективных норм положений проекта Закона Украины «О государственной службе».

Ключевые слова: государственная служба; государственное управление; Европейский Союз; стандарты государственной службы; универсальные ценности; персональная профессионализация; профессиональное самоопределение.

Tetiana KAGANOVSKA

REFORMATION OF THE HUMAN RESOURCES POLICY IN THE PUBLIC SERVICE AS THE FACTOR OF ACTIVIZATION OF UKRAINE'S EUROPEAN INTEGRATION

The article examines the complex of issues on reforming the public service system in accordance with the generally accepted in the European Union requirements and standards. Basing on the analysis of the provisions laid in treaty base of Ukraine and the European Union it is argued that the reform of the human resources policy in state service of Ukraine is one of the guarantees of the successful integration of our country into the alliance of European countries. Attention is focused on the fact, that implementation of the system of universal values of the European Union's into the system of professional training, retraining and advanced training of public servants will increase the general level of knowledge of government officials, deepening of the process of personal professionalization and professional self-determination. The stated position is supported by spotlighting provisions of existing legislation, which laid foundation for reform of reform of HR management in the public administration, as well as analysis of prospective regulations of the provisions of the draft Law of Ukraine «On public service».

Keywords: public service; public administration; the European Union; standards of public service; universal values; personal professionalization; professional self-determination.

