

Міністерство освіти і науки України
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Інститут гуманітарної підготовки та державного управління
Кафедра публічного управління та адміністрування

Дувіряк Іванна Іванівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

УДК 35.082.4(477)

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

«Службова кар'єра у державній службі»

(назва роботи)

Публічне управління та адміністрування

(назва освітньої програми)

281 «Публічне управління та адміністрування»

(шифр і назва спеціальності)

(підпис, ініціали та прізвище здобувача освітнього ступеня)

Науковий керівник

Онищук С.В., д.держ.упр.,професор, _____

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання, підпис)

Допущено до захисту

Завідувач кафедри

Лопушинський І.П., д.держ.упр.,професор _____

(прізвище та ініціали, науковий ступінь, вчене звання, підпис)

Рецензент

Мосора Л.С., к.держ.упр.,доцент _____

(прізвище та ініціали, науковий ступінь, вчене звання, підпис)

Робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

АНОТАЦІЯ

Дувіряк І.І. Службова кар'єра в державній службі. – Рукопис.

Магістерська робота за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування». Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу. Івано-Франківськ, 2023.

Дана робота присвячена дослідженню службової кар'єри в державній службі, з фокусом на аналізі поліції в селищі Ясіня та глибокому аналізі і розгляді важливих аспектів формування та розвитку кар'єри в контексті державного службового середовища. Робота вивчає та систематизує фактори, які впливають на процес службового зростання, враховуючи кваліфікаційні вимоги, процедури відбору, механізми підвищення та роль освіти та навчання у розвитку професійної компетентності службовців.

Дослідження розкриває роль організаційної культури та стратегій управління персоналом у формуванні можливостей кар'єрного зростання в державних структурах. Зокрема, в роботі розглядається взаємозв'язок між успішністю кар'єрного розвитку та особистими, професійними та організаційними факторами. Приділяється увага питанням ефективного використання освітніх та навчальних ресурсів для підвищення кваліфікації та підготовки службовців.

В роботі також здійснюється аналіз та порівняння кар'єрних траєкторій в державній службі, визначаючи ключові відмінності та схожості. Отримані результати дослідження можуть слугувати основою для розробки пропозицій щодо вдосконалення політики управління персоналом та розвитку кар'єрних можливостей в сфері державної служби.

Ключові слова: службова кар'єра, державна служба, поліція, аналіз, кар'єрний розвиток.

ANNOTATION

Duvirak I.I. Career in Public Service. - Manuscript. Master's thesis in the field of 281 "Public Administration and Administration." Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas. Ivano-Frankivsk, 2023.

This work is dedicated to the exploration of a career in public service, with a focus on the analysis of the police department in the town of Yasinya and an in-depth examination of important aspects of career formation and development in the context of the public service environment. The thesis studies and systematizes factors influencing the process of career growth, considering qualification requirements, selection procedures, promotion mechanisms, and the role of education and training in the development of professional competence of public servants.

The research reveals the role of organizational culture and human resource management strategies in shaping career advancement opportunities in government structures. In particular, the thesis explores the relationship between career development success and personal, professional, and organizational factors. Attention is given to the effective use of educational resources to enhance the qualifications and training of civil servants.

The thesis also conducts an analysis and comparison of career trajectories in public service, identifying key differences and similarities. The obtained research results can serve as a basis for developing proposals to improve personnel management policies and career development opportunities in the public service.

Keywords: career, public service, police, analysis, career development.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1: ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО СЛУЖБОВУ КАР'ЄРУ В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ.....	9
1.1.Визначення, основні поняття та функції державної служби.	9
1.2. Історичний огляд державної служби в Україні.	16
1.3. Основні принципи та цінності державної служби.....	22
РОЗДІЛ 2: ПРОЦЕС ВСТУПУ ТА СЛУЖБОВА ПІДГОТОВКА.....	29
2.1. Освіта та кваліфікація.	29
2.2. Вимоги до кандидата на посаду державного службовця.	37
2.3. Процес конкурсного відбору.....	46
РОЗДІЛ 3: АНАЛІЗ СЛУЖБОВОЇ КАР'ЄРИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ З ФОКУСОМ НА ПОЛІЦІЇ СЕЛИЩА ЯСІНЯ.....	58
ВИСНОВКИ	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	70

ВСТУП

Актуальність теми стає особливо важливою через введені зміни щодо «перезавантаження влади» та реформування державної служби. Ці зміни призвели до оптимізації структури центральних органів виконавчої влади з метою усунення дублювання їх функцій. Проведені зміни спрямовані на скорочення чисельності управлінського апарату та зменшення витрат на його утримання, а також покращення ефективності державного управління. Однак ці оптимізації можуть призвести до численних звільнень, скорочень та переведень, що ставлять під загрозу забезпечення конституційних прав громадян щодо їхніх трудових відносин в державній службі.

Сьогодні, у контексті глобальних змін і вимог до державної служби, вивчення службової кар'єри стає дуже актуальним завданням. Перетворення в систему публічної служби, ефективність, професіоналізм державних службовців – ці питання сьогодні є об'єктом глибокого інтересу. Службова кар'єра є важливим аспектом цих питань, оскільки вона визначає, хто та як керує державою і реалізує її політику.

У процесі свого становлення та розвитку державна служба зазнавала якісних змін на кожному історичному етапі, однак все ще перебуває у стані пошуку найефективніших заходів щодо реформування та вдосконалення її роботи. Сучасні виклики, зокрема введені зміни щодо «перезавантаження влади» та реформування державної служби, направлені на оптимізацію та покращення ефективності управління. Однак важливо розглядати цю динаміку в контексті взаємодії системи державної служби з іншими секторами суспільства.

Існує певна кількість досліджень, присвячених публічній службі та державному управлінню, але більшість з них сконцентровані на загальних питаннях, інституційних аспектах чи правовому регулюванні. Мало досліджень зосереджені на службовій кар'єрі державних службовців як

окремому аспекті державного управління. В аналізі наукових джерел виявлено значну кількість праць вітчизняних та зарубіжних дослідників, які детально досліджують питання державної служби. Значущий внесок у розвиток теоретичних аспектів державної служби здійснили такі визначені українські учені, як В. Авер'янов, М. Кравченко, Н. Гончарук, Н. Липовська, В. Малиновський, Т. Мотренко, С. Серьогін, Н. Нижник, Л. Коваль, Т. Пахомова, В. Плугова, М. Пашкова, А. Сіцинський, В. Степанюк, В. Філіпповський та інші.

Службова кар'єра державних службовців впливає на ефективність державного управління та виконання публічних функцій. Вивчення цієї теми дозволить розкрити особливості, виклики та можливості, пов'язані з професійним розвитком та ростом державних службовців, їхніми можливостями та обмеженнями у сучасному українському суспільстві.

Правове регулювання службово-трудої діяльності державних службовців чітко не відповідає потребам і функціям демократичного суспільства. Отже, необхідне його вдосконалення в рамках розпочатого процесу реформування всієї системи державної служби. Основною проблемою є визначення місця та ролі службової кар'єри державного службовця, зокрема в контексті публічної служби як її необхідної складової.

"Кар'єрний розвиток" - це термін, що охоплює дослідження, проведені у галузі політології, соціології, управлінського кадрового менеджменту, філософії та теорії управління.

Службова кар'єра представляє собою динамічне та багатофункціональне явище. На неї, так само, як і на будь-яке інше явище в правовій сфері, впливає низка зовнішніх та внутрішніх факторів, що формують специфіку її існування та функціонування. Для розуміння цієї сутності і ролі службової кар'єри у забезпеченні функціонування держави, захисті прав та свобод громадян, формуванні громадянського суспільства, досягненні цілей демократичних ініціатив та забезпеченні економічного розвитку, необхідно провести всебічне дослідження та розробити новий підхід до її розуміння та концептуалізації.

Об'єктом дослідження є службова кар'єра в рамках системи державної служби.

Предметом дослідження є службова кар'єра в державній службі.

Метою даної роботи є проведення дослідження основних напрямків розвитку інституту службової кар'єри в державній службі. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити наступні завдання:

1. Провести обґрунтоване визначення ключових термінів та понять, пов'язаних із державною службою.
2. Здійснити аналіз історичного контексту формування та розвитку державної служби в Україні.
3. Дослідити та проаналізувати основні принципи та цінності, які лежать в основі державної служби.
4. Провести аналіз вимог до освіти та кваліфікації кандидатів на посади державних службовців.
5. Систематизувати та проаналізувати вимоги, які пред'являються до кандидатів при вступі в державну службу.
6. Проаналізувати етапи та процедури конкурсного відбору на різні посади державних службовців.
7. Детально проаналізувати структуру та організацію відділення поліції в селищі Ясіня.
8. Вивчити взаємодію поліцейських з іншими гілками поліції та місцевою громадою.
9. З'ясувати роль та вплив поліції на безпеку та комфорт громади.

У сучасному світі державна служба виступає ключовим стовпом управління та забезпечення функцій держави. Здатність цього інституту відповідати на виклики часу та забезпечувати ефективну реалізацію державних політик і визначає рівень розвитку країни. Однією зі складових державної служби є поліція, яка в сучасному суспільстві відіграє ключову роль у забезпеченні правопорядку та громадської безпеки.

Методологічна база дослідження включатиме в себе використання різноманітних методів наукового пізнання. Аналіз літературних джерел дозволить визначити теоретичні аспекти феномену службової кар'єри в органах поліції. Застосування порівняльного аналізу досвіду інших країн сприятиме виокремленню кращих практик у відборі, навчанні та розвитку поліцейських.

Спеціальні емпіричні методи, такі як анкетування поліцейських, інтерв'ю з представниками поліції в селищі Ясіня та аналіз статистичних даних, дозволять отримати конкретні дані про реальний стан речей та ефективність введених заходів у розглядуваній сфері.

Комплексне використання цих методів сприятиме створенню повноцінного образу про те, як проходить службовий шлях поліцейських у вибраному регіоні, а також надасть можливість визначити можливі напрямки покращення процесів підготовки та службового росту у сучасних умовах.

Новизна роботи полягає в дослідженні взаємодії державної служби, зокрема в розділі про поліцію селища Ясіня, вказує на ключовий вплив цієї системи на безпеку та комфорт громади.

Магістерська робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складається з 78 сторінок, основний текст 67 сторінок та містить 3 рисунки та 1 таблицю. У списку використаних джерел понад 60 найменувань.

РОЗДІЛ 1: ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО СЛУЖБОВУ КАР'ЄРУ В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

1.1.Визначення, основні поняття та функції державної служби.

Одне із основних завдань, які сьогодні стоять перед суспільством, полягає в необхідності підтримувати і розвивати довіру громадян до влади. Від органів державної влади України залежить створення життєздатного суспільства, де якість та доступність громадянських послуг сприяють економічному процвітання та соціальній справедливості. Реалізація функцій системи державного управління гарантує існування держави, розвиток національної економіки та захист прав і свобод громадян, відповідно до Конституції України. Невід'ємною складовою державного управління, спрямованого на задоволення потреб суспільства та забезпечення захисту основних прав і свобод людини і громадянина, є державна служба.¹

При огляді значної кількості наукової літератури з питань державної служби виділяються дослідники, які активно працювали над цією темою, такі як В.Б. Авер'янов, В.Я. Малиновський, Ю.П. Битяк, О.М. Музичук, О.М. Бандурка та інші. Однак, визначення поняття державної служби та уточнення її ролі у сфері державного управління залишаються актуальними завданнями. Новизна полягає у визначенні чіткого переліку завдань та функцій державної служби, а також у запропонуванні авторського визначення поняття державної служби.

Поняття "державна служба" за останні роки стало об'єктом різноманітних визначень і використовується як в широкому, так і у вузькому розумінні. У широкому розумінні, державна служба означає виконання службовцями своїх обов'язків у всіх державних організаціях, включаючи

¹ Про затвердження Програми розвитку державної служби України на 2005-2010 роки:Постанова Кабінету Міністрів України від 08.06.2004р. №746//Офіційний вісник України.-2004.-№23.-ст. 1554

органи державної влади, підприємства, установи та інші організації.² У вузькому розумінні, поняття державна служба відноситься виключно до виконання службовцями своїх обов'язків в державних органах.³

Важливо відзначити, що поняття "державна служба" в широкому розумінні може вважатися синонімом поняття "професійна служба", що включає в себе організацію та проходження служби як в державних, так і в недержавних структурах.

Авер'янов В.Б. вказує на існування двох основних варіантів доктринального тлумачення поняття "державна служба":



Рис. 1.1 – Тлумачення поняття «державна служба»

² Сіцинський А.С. Державна служба та державна бюрократія. URL: <http://www.univer.km.ua/visnyk/674.pdf>

³ Дубенко С.Д. Державна служба і державні службовці в Україні : навч.- метод. посіб. Київ: Ін Юре, 1999. 244с.

Таким чином, сутність поняття державної служби полягає в наступному:

1. Державна служба - це професійна діяльність, тобто вона є для державного службовця професією - необхідністю виконувати соціальні посадові повноваження.

2. У межах цієї професійної діяльності реалізується компетенція державних органів.

3. Ця діяльність направлена на забезпечення функціонування державних органів.

4. Ця діяльність полягає у виконанні посадових обов'язків.⁴

Враховуючи подані вище визначення державної служби, можна зробити висновок, що державна служба представляє собою форму організації діяльності державного апарату, де професійні службовці виконують завдання та функції держави з метою ефективного та безперервного задоволення потреб суспільства, забезпечення захисту основних прав та свобод людини і громадянина, а також сприяють послідовному та сталому розвитку країни через відповідне виконання своїх обов'язків на конкретних посадах у визначених державних органах.

Вперше на законодавчому рівні поняття "державна служба" було визначено в статті 1 Закону України "Про державну службу". Згідно з цим визначенням, державна служба представляє собою професійну діяльність осіб, які обіймають посади в державних органах та їхньому апараті та відповідають за практичне виконання завдань і функцій держави, отримуючи заробітну плату за рахунок державних коштів.

Державна служба - публічно-правовий інститут, основними функціями якого є підготовка пропозицій з питань формування державної політики, забезпечення її реалізації та надання послуг фізичним і юридичним особам, а

⁴ Дубенко С.Д. Державна служба і державні службовці в Україні : навч.- метод. посіб. Київ: Ін Юре, 1999. 244с.

також професійна діяльність щодо практичного виконання завдань і функцій держави.⁵

Мета державної служби проявляється в упорядкуванні та підвищенні ефективності процесів формування та втілення державної влади та державного управління. Це досягається шляхом поєднання відповідальності за виконання обов'язків на посаді та забезпечення соціально-економічних гарантій для державних службовців.

Одним із важливих аспектів діяльності державної служби в Україні є надання якісних послуг громадянам, територіальним громадам та громадським об'єднанням. Тому критично важливо належним чином змінити цілі, завдання та функції державної служби, щоб гарантувати результативну та ефективну роботу органів державної влади.⁶ Державна служба, яка є ключовим інститутом у системі державного управління, на практиці виконує функції органів державної влади. Вона забезпечує виконання конституційних норм та гарантій і взаємодіє зі світовими сферами суспільного життя. Аналіз функцій державної служби дозволяє оцінити її роль і завдання в механізмі держави, а також змінити її ефективність та важливість.

Важливо відзначити, що нормативно-правове регулювання державної служби постійно оновлюється, відповідаючи потребам суспільно-політичної системи та встановлюючи актуальні орієнтири розвитку.

Основні функції державної служби, серед яких найчастіше є підготовка пропозицій з питань формування державної політики, забезпечення її реалізації та надання публічних послуг фізичним і юридичним особам. Державна служба також займає іншу професійну діяльність, спрямовану на практичне виконання завдань і функцій держави. Основними цілями і завданнями державної служби в сучасних умовах є забезпечення справедливої, результативної та стабільної роботи органів державної влади відповідно до їх

⁵ Про державну службу: Закон України від 10.12.2015р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

⁶ Оболенський О. Ю. Державна служба / О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2006. – 468 с.

завдань, повноважень і компетенції, захисту прав і свобод громадян, а також створення сприятливих умов для розвитку громадянського суспільства.

Державна служба виконує суспільну роль у здійсненні завдань і функцій держави, які визначені Конституцією та законами України. Основними завданнями є забезпечення суверенітету, незалежності і розвитку України як демократичної, соціальної, правової держави. Важливим аспектом є захист прав і свобод громадян, визнання їх гідності та безпеки. Державна служба спрямована на підтвердження та забезпечення прав і свобод людини, що є одним із найважливіших обов'язків держави перед суспільством.⁷

Державна служба, як інститут української держави, визначає всі основні завдання та цілі:

1. Захист конституційного ладу, сприяння розвитку відкритого громадянського суспільства та забезпечення прав і свобод людини і громадянина.
2. Забезпечення ефективної роботи органів державної влади в межах їх повноважень і компетенцій через надання професійних управлінських послуг політичному керівництву цими органами та надання адміністративних послуг фізичним і юридичним особам.⁸

Зазначені цілі, завдання та принципи виконання функцій державної служби, які розподіляються на дві категорії: загальносистемні та внутрішньоапаратні.

Загальносистемні функції відображають роль державної служби в суспільстві та спрямовані на реалізацію функцій і завдань держави. Вони включають:

1. Забезпечення реалізації державної політики в управлінні суспільними процесами.
2. Забезпечення ефективності державних органів відповідно до їх завдань, функцій, повноважень та компетенції.

⁷ Конституція України, Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР

⁸ Про Рахункову палату: Закон України від 02.07.2015 р № 576-VIII. Урядовий кур'єр. 2015. 12 серп. С. 14–16.

3. Захист прав та свобод людини і громадянина, реалізація їхніх інтересів.
4. Надання якісних і своєчасних адміністративних послуг фізичним та юридичним особам.
5. Створення умов для залучення на державну службу найбільш професійних та відданих справ кадрів.

Внутрішньоапаратні функції відображають роль державної служби в системі державного механізму та спрямовані на створення умов для ефективної діяльності державних органів та управлінського апарату. Вони включають:

1. Встановлення вимог до професійної компетентності осіб, які претендують на вступ на державну службу.
2. Об'єктивний і відкритий добір та просування кадрів на основі їх ділових та професійних якостей, особистих послуг і результатів роботи.
3. Здійснення ефективного управління державною службою.
4. Облік кадрів державної служби.
5. Оцінка раціональності та ефективності затрат на апарат.
6. Відповідне матеріально-технічне та технологічне забезпечення виконання державними службовцями їх функцій.
7. Організація професійного навчання персоналу державної служби.
8. Розробка форм публічної відповідальності державного апарату.⁹

Отже, державна служба представляє собою складний інститут державного управління, який взаємодіє з окремими громадянами, громадянами та їх спільнотами, а також міжнародними партнерами за допомогою владних ресурсів. Намагаюся на дослідження цього питання на протязі багатьох років, питання, пов'язані з державою та владою, її принципами, структурою та функціонуванням, залишаються актуальними. Ця актуальність пояснюється ключем основними причинами:

⁹ Про державну службу: Закон України від 10.12.2015р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

1. Державна служба включається в складну структуру державної влади і є окремою соціальною корпорацією, яка має близькі стосунки з владою. Однак традиційно корпоративні принципи вимагають від цієї корпорації закритості та викликають зовнішній вплив на її внутрішні справи. Це призвело до того, що державна влада залишилася недосяжною для глибокого аналізу та дослідження. протягом тривалого періоду не виникало питань щодо законності та легітимності державної влади та її представників, і навіть вважалося, що вона має надприродне походження.

2. За своєю суттю державна влада є однією з основних, впливових і складних сфер у житті людського суспільства. Державна служба, як інструмент реалізації владних функцій держави, включає в себе широкий спектр знань та досліджень, і її проблематика перевищує рамки окремих дисциплін, таких як політологія, правознавство, соціологія, чи філософія влади.

3. Державна служба, як один із засобів реалізації державної влади, має значний людський ресурс. Отже, дослідженні особливостей функціонування державних службовців у виконанні їх владних обов'язків, необхідно завжди мати вплив «людського фактору». Тому слід враховувати той факт, що влада реалізується через систему взаємовідносин між громадянами та чиновниками, де вони можуть мати різні позиції та ставлення в залежності від різних чинників, таких як економічні, політичні психологічні, соціальні, правові та ічні.

Тому в контексті свого розвитку державна служба в Україні має виступати як інструмент, що сприяє включенню українського суспільства в глобальну спільноту і формуванню власної ідентичності як повноправної європейської і світової держави. Ця мета має бути центральною для управлінського апарату країни та кадрової політики, яка спрямована на збереження державності в умовах глобалізації та інтеграції, а також на створення умов для стабільного і прогресивного розвитку суспільства.

1.2. Історичний огляд державної служби в Україні.

Історія публічної служби в Україні має глибокі коріння і давні традиції, які сягають своїх початків ще до епохи Київської Русі та Галицько-Волинського королівства. Вже століття ці риси управління постійно впливали як західноєвропейською, так і східноєвропейською політичною культурою, завдяки особливому геополітичному становищу України. Як важлива складова Європи, Україна активно приймала та адаптувала магдебурзьке право, яке глибоко вплинуло на соціально-економічний та культурний розвиток міст під час Великого князівства Литовського. Унікальним етапом у розвитку української державотворчості була козацько-гетьманська держава під керівництвом Богдана Хмельницького. Цей період у XVII столітті визначався неперевершеним державним будівництвом, яке не мало собі рівних в Європі. Після незалежності України від Австро-Угорщини в 1918 році та багаторічних визвольних змагань (1917-1921) продовжувався державотворчий процес, закладаючи основи сучасної української держави.¹⁰

Подібний процес державного будівництва та інституційного розвитку публічної служби був неодноразово перерваний періодами державної кризи, війни, окупації, зокрема під час приєднання українських земель до складу Російської імперії у другій половині XVII ст., а також під час Української Радянської Республіки, коли Україна була частиною Радянського Союзу. .

Протест як окремий інститут національної держави в сучасному розумінні — з існуючими законами, уповноваженнями державних службовців на виконання функцій державного управління, а також одержанням їхньої заробітної плати з державного бюджету — державна служба виникла тільки під час створення Української Держави в епоху Гетьмана Павла Скоропадського.

Гетьман Павло Скоропадський, як професійний військовий, належним чином усвідомлював створення ефективного адміністративного механізму для

¹⁰ Малиновський В. Я. Публічна служба в Україні: підручник. Київ: Видавничий дім «Кондор», 2018. 312 с.

розвитку молодій державі. Саме тому його основними пріоритетними завданнями була побудова професійної державної служби, і він зосередив значні зусилля на цьому завданні. Це підтверджується його підходами до підбору персоналу на посади в органах влади, де він надавав перевагу принципу професійності.

Уряд Гетьмана активно приступив до розробки законодавства, без якого держава не могла функціонувати. **Протягом п'яти місяців** було прийнято приблизно триста законів, які регулювали суспільно-політичне життя в Україні. Серед них були системні закони, які вперше в історії України закріпили інститут державної служби як важливий елемент національної державності.

Одним із вихідних законів, який започаткував традицію **складання присяг** у державній службі та серед військових, це Закон "Про урочисту обітницю урядовців і суддів та присягу військових на вірність Української Держави", прийнятий 30 травня 1918 року. Цей закон визначає, що всі урядовці, які вже працюють на державних службах, а також ті, хто має намір приєднатися до служби, повинні були скласти урочисту обіцянку вірно служити Державі Українській. Обов'язок щодо визнання державної влади, дотримання законів та захисту інтересів та добробуту держави.¹¹

26 червня 1918 року були прийняті два важливі закони для регулювання умов роботи державних службовців в Українській Державі. Перший із них - "Закон Української Держави про нормальний розпис утримання службовців у центральних урядових установах цивільного відомства." Цей закон встановлює систему посадових класів і рангів для державних службовців, включаючи схему окладів та розмірів пенсій для різних класів посад. Закон визначав також правила щодо витрат на службові відрядження та інші питання, пов'язані з матеріально-соціальним забезпеченням державних

¹¹ Історія державної служби в Україні: у 5 т. / [О.Г. Аркуша, О.В. Бойко, Є. І. Бородін та ін.; відп. ред. Т. В. Мотренко, В. А. Смолій; редкол.: С.В. Кульчицький (кер. авт. кол.) та ін.]; Голов. упр. держ. служби України, 39 Ін-т історії НАН України. Київ: Ніка-Центр, 2009. Т. 5: Документи і матеріали. Кн. 1. 1914-1991 / упоряд. Г. В. Боряк. 824 с

службовців. Другий закон, прийнятий цього дня, називався "Тимчасовий нормальний розпис окладів утримання і класів посадових осіб у центральних державних установах цивільних відомостей." Цим законом була введена класифікація посад державних службовців, встановлені розміри окладів, та визначені загальні кваліфікаційні вимоги до осіб, які бажають працювати на державній службі. Ці закони регулювали заробітну плату державним службовцям у відповідності з європейськими адміністративними традиціями, і вони залишалися стабільними, не підвищуючись, протягом багатьох років функціонування Гетьманату.¹²

У добу Української Держави 1918 р. було зроблено чимало для державного будівництва. За різними оцінками, було прийнято близько 400 нормативно-правових актів, різних за статусом, для врегулювання нових суспільних відносин. Щодо цього в історії несправедливо забуто прогресивний внесок Української Держави в загальний процес державотворення. Стосовно визначення статусу, місця та ролі державної служби в ті часи потрібно зазначити, що ці питання вирішувалися досить системно та професійно. Був визначений реєстр державних посад, зв'язок службовця з державою, порядок призначення та звільнення, започаткування та ведення службово-посадових реєстрів, а також спеціальний орган, який був відповідальний за організацію та супроводження державної служби в Українській Державі. Варто зауважити, що такого змісту систематизація та впорядкованість інституту державної служби України відбулась лише в добу гетьманату П.Скоропадського.¹³

Проаналізувавши штатний розпис посад державних службовців у вищих та центральних органах державної влади Української Держави 1918 р., варто

¹² Історія державної служби в Україні: у 5 т. / [О.Г. Аркуша, О.В. Бойко, Є. І. Бородін та ін.; відп. ред. Т. В. Мотренко, В. А. Смолій; редкол.: С.В. Кульчицький (кер. авт. кол.) та ін.]; Голов. упр. держ. служби України, 39 Ін-т історії НАН України. Київ: Ніка-Центр, 2009. Т. 5: Документи і матеріали. Кн. 1. 1914-1991 / упоряд. Г. В. Боряк. 824 с

¹³ Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України ; редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Сergyгін (заст. голови) [та ін.]. - К. ; Одеса : НАДУ, 2012. - Т. 1. - 372 с.

зазначити, що: по-перше, старші фахівці та фахівці мали дуже високі класи посад та оклади, до речі, їх було в кожному міністерстві від 2 до 5 осіб. Вони були дійсно професіоналами й тією аналітичною групою, яка розробляла законопроекти й внутрішньонормативні документи міністерств та відомств. По-друге, урядовці з особливих доручень теж мали високий статус, які здебільшого виконували специфічні доручення міністра або директорів департаментів. Але в основному на них було покладено здійснення ревізійних та контролюючих функцій щодо територіальних підрозділів міністерств. По-третє, урядовці 1-го - 3-го рангів (їх ще називали канцелярськими урядовцями) разом з практикантами, були найнижчою та найбільш численною ланкою в центральному апараті, виконували всю повсякденну та рутинну роботу. І останнє дуже позитивним є закріплення таких посад державних службовців, як бухгалтери. Головний бухгалтер міністерства в ієрархічній сходиці займав V клас (клас посади віце-директора департаменту), що свідчило про відокремлення фінансового (бухгалтерського) обліку від покладених на відомство основних завдань та про самостійність й вагомість цього напрямку. З огляду на це доцільним було б запровадження в сучасному переліку посад державних службовців України з ранжуванням за категоріями бухгалтерів, які виконують особливо специфічні функції державного управління.¹⁴

Так само, як і в наш час, державні службовці повинні були скласти **урочисту обітницю**, яка була затверджена окремим законом 30 травня 1918 р. До речі, сам текст цієї обітниці дуже лаконічний та схожий на нашу присягу державного службовця:

¹⁴ Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України ; редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Сergyгін (заст. голови) [та ін.]. - К. ; Одеса : НАДУ, 2012. - Т. 1. - 372 с.

Першоджерело Урочиста обітниця урядовців 1918 р.

1. Урядовці, що на державній службі цивільних відомств Української Держави, а також ті особи, що знов мають вступити на цю службу, повинні дати таку обітницю на вірність Українській Державі: "Урочисто обіцяю вірно служити Державі Українській, визнавати її державну владу, виконувати її закони і всіма силами охороняти її інтереси й добробут".
2. Коли особи, як зазначено в 1-му артикулі цієї постанови, відмовляться від урочистої обітниці, то їх не приймається на службу, а ті, що вже мають на службі, звільняються від неї.

Закон Української Держави про урочисту обітницю урядовців і суддів та присягу військових на вірність Українській Державі 30 травня 1918 року ухвалений Радою міністрів і затверджений гетьманом Павлом Скоропадським.

15

У період перебування України у складі СРСР державно-правова організація, яка б називалася державною службою, була відсутня. Під державною службою радянських часів розуміють окремий вид трудової діяльності особи, що займає в державному апараті посаду за обранням або призначенням, зі здійснення певних державних службових обов'язків за грошову винагороду, яку вона одержує від держави.¹⁶

З проголошення незалежності України державна служба та її кадровий склад визначалися Законом України «Про державну службу», від 16 грудня 1993 р. за № 3723-ХІІ. Прийняття цього закону сприяло розвитку законодавчої і нормативно-правової бази державної служби України.

Постійно розвиваючи професійний статус державної служби, тісно пов'язані з навчанням, перепідготовкою кадрів, розробкою та вдосконаленням систем навчання. Підвищення кваліфікації державних службовців. Ця система

¹⁵ Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України ; редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) [та ін.]. - К. ; Одеса : НАДУ, 2012. - Т. 1. - 372 с.

¹⁵ Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України ; редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) [та ін.]. - К. ; Одеса : НАДУ, 2012. - Т. 1. - 372 с.

була фактично відтворена після Декларації незалежності. Згідно з указом Президента 4 березня 1992 року було створено Державний інститут управління та автономії України Кабінету Міністрів України, згідно з постановою Президента України від 30 травня 1995 року Український (з 2003 р. – державний) інститут державного управління, який очолює Президент України, чотири філії (пізніше обласні інститути), відповідальні за підготовку кадрів для роботи на виробництві I-IV категорії, можливість підвищення кваліфікації керівників державних установ.

У 1998 році була прийнята концепція, що обґрунтовувала потребу в реформуванні державного управління і державної служби. Ця адміністративна реформа включала в себе концепцію класифікації державних органів та посад у державній службі. Завдяки цій реформі був визначений спеціальний статус органів місцевого самоврядування, введено єдині процедури конкурсу та стажу, а також були запроваджені іспити та об'єктивна система оцінювання діяльності державних службовців. Основними критеріями цієї оцінки стали продуктивність, ефективність та якість виконання роботи.¹⁷

Концепція адміністративної реформи визначила основні напрями стратегії реформування системи державної служби в Україні, яку схвалив Указ Президента України № 599/2000 від 14 квітня 2000 року. Для впровадження цих завдань було прийнято кілька інших важливих нормативних актів, включаючи Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу та Програму розвитку державної служби на 2005-2010 роки, яка була схвалена Постановою Кабінету Міністрів України від 8 червня 2004 року під номером 746.

Головним напрямком реформування державної служби, згідно з цими документами, було наближення державної служби України до стандартів світових демократичних країн.

¹⁷ Концепція адміністративної реформи в Україні. Київ : Центр політико-правов. реформ, 1998. 61 с

У 2014 році набув чинності Закон України "Про державну службу," який був призначений для поліпшення нормативного регулювання державної служби відповідно до європейських стандартів ефективного управління та у контексті системних реформ, ініційованих Президентом України. У 2015-2016 роках була прийнята Стратегія реформування державної служби на період до 2017 року, яка мала на меті створити необхідні умови для подальшого покращення якості функціонування державної служби на всіх її рівнях.

Але доктор А.Б. Грищук вважає, що реформа державного управління у 2000-х роках не зуміла вирішити складну систему основних інституційних проблем державної служби. Концептуальні документи, що були прийняті за останні десятиліття для реформування державної служби, мають суперечливий характер, оскільки вони поєднують бюрократичні та менеджерські підходи без чіткої системності та послідовності.

Отже, протягом свого еволюційного розвитку державна служба пройшла якісні трансформації на кожному історичному етапі. Тим не менш, на даний момент вона перебуває в пошуку оптимальних стратегій реформ та удосконалення своєї діяльності. Зазначено, що теорія та історія публічного управління досліджуються як в контексті інтеграції України до Європейського державно-правового простору, так і враховуючи сучасну ситуацію в Україні та у всьому світі, особливо в контексті пандемії. Виклики сучасності неперервно впливають на стратегії реформ та удосконалення державної служби. Таким чином, дослідження та оцінювання її ефективності, як для держави, так і для суспільства, вимагають конкретних заходів та ініціатив, які запропоновані урядом у цьому напрямку.

1.3. Основні принципи та цінності державної служби

Розвиток сфери державної служби як ефективного механізму здійснення функцій та завдань державного управління передбачає результативне використання людських ресурсів на засадах всебічного розвитку особистості,

підвищення рівня професіоналізму, розкриття здібностей та особистих інтересів державного службовця під час виконання трудових обов'язків. Державна служба ґрунтується на принципах, законодавчо визнаних, які визначають основні риси, сутність, зміст і важливість державної служби.

У контексті пошуку оптимальної моделі системи публічної влади, визначення принципів державної служби стає вельми актуальною проблемою. Ці принципи є результатом наукового дослідження, але важливо враховувати, що не всі аспекти, відносини та взаємозв'язки в сфері державної служби наразі вивчені та виражені у вигляді принципів. Практична ефективність цих принципів повністю залежить від того, як їх сприймають та впроваджують люди, визначаючи тим самим їхнє відношення до системи державної служби.

Питання щодо принципів державної служби виявляється ключовим у структурі інституту державної служби та правової системи не лише України, але й інших країн світу. Термін "принципи державної служби" вказує на фундаментальні аспекти, характеристики, суттєвий зміст і значення самої державної служби, а також на основні юридичні положення в рамках структури відповідного правового інституту.

Завершенням 80-х та початком 90-х років в роботах видатних науковців, таких як Г. В. Атаманчук, Д. М. Бахрах, Г. В. Бельський, Б. М. Лазарєв, В. М. Манохін, Ю. О. Розенбаум, Ю. М. Старилов, Н. Н. Тарасова, фрагментарно розглядалися різні аспекти принципів державної служби. В Україні цій проблематиці приділяли увагу такі вчені, як В. Б. Авер'янов, О. М. Бандурко, Ю. П. Битяк, С. Д. Дубенко, С. В. Ківалов, О. Д. Крупчан, Н. Р. Нижник, О. Ю. Оболенський, О. В. Петришин, В. В. Цветков, В. М. Шаповал та інші.

На сьогодні сучасний законодавець не надає чіткого визначення принципів державної служби, проте використовує їх у різних законодавчих та інших нормативних актах. Саме тому акцент робиться на правових принципах державної служби. Закріплення цих принципів у правових актах обґрунтовує стабільність функціонування державних органів, діяльність державних службовців, стійкість державно-правового регулювання державно-службових

відносин, а також визначає напрямки розвитку законодавства про державну службу.¹⁸

Д. Н. Бахрах, акцентуючи на неспрямованості широкого використання цього поняття, ідентифікує **ключові принципи державної служби**, виокремлюючи при цьому найбільш загальні категорії:

1. **Демократизм:** повна і постійна відповідність діяльності службовців інтересам громадян, суспільства, загальнодоступність державної служби; зміна службовців як одне з явищ політичної демократії, підзвітність і відповідальність службовців.
2. **Професіоналізм:** компетентність робітника, систематичне та регулярне виконання функцій, операцій та службових відносин, регулярне отримання платні за працю, відповідальність за діяльність.
3. **Соціально-правовий захист службовців.**¹⁹

Беручи до уваги аналіз наявних наукових досліджень у сфері державної служби, всі принципи організації і функціонування державної служби в Україні можна умовно розподілити на дві основні категорії: конституційні та функціонально-організаційні.

1. **Конституційні принципи** визначаються положеннями Конституції та інших законів України. Ці принципи є основоположними та стосуються всіх аспектів державної служби, включаючи права та обов'язки службовців, прозорість, підзвітність тощо.
2. **Організаційно-функціональні принципи** відображають засади будови та операцій державного апарату та державної служби. Ці принципи концентруються на організаційних аспектах, таких як структура державного апарату, система керівництва, взаємодія між різними рівнями влади тощо.

¹⁸ Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні : навч.-метод. посіб. / С. Д. Дубенко ; за заг. ред. Н. Р. Нижник. – К. : Ін Юре, 1999. – 244 с

¹⁹ Бахрах Д. Н. Административное право / Д. Н. Бахрах. – М., 1993. – 527 с

Така система принципів державної служби в Україні враховує як конституційні, що є фундаментальними та визначають загальні принципи, так і функціонально-організаційні, які надають конкретні орієнтири для організації та діяльності державної служби.

До конституційних принципів державної служби в Україні слід віднести наступні:

1. Принцип верховенства Конституції України та законів над іншими нормативно-правовими актами, інструкціями під час виконання державними службовцями посадових обов'язків і забезпечення їх прав.
2. Принцип забезпечення прав та свобод людини і громадянина та їх безпосередньої дії.
3. Служіння народу України.
4. Демократизм і законність.
5. Пріоритет прав і свобод людини та громадянина.
6. Гуманізм та соціальна справедливість.
7. Єдність державної влади.
8. Поділ влади на законодавчу, виконавчу та судову.
9. Рівний доступ громадян до державної служби.
10. Позапартійність державної служби, відокремлення релігійних об'єднань від держави.

Організаційно-функціональні принципи державної служби, що визначені в спеціальних законодавчих та інших актах про державну службу, визначають специфічні відносини державно-службового характеру. До цих принципів належать:

1. Обов'язковість для державних службовців рішень, прийнятих вищими органами державної влади та їх керівниками в межах їх повноважень і відповідно до законодавства України.
2. Єдність основних вимог, що пред'являються до державної служби.
3. Професіоналізм та компетентність державних службовців.
4. Ініціативність, чесність, відданість справі державних службовців.

5. Прозорість у здійсненні державної служби.
6. Персональна відповідальність державних службовців за рішення, які вони готують і приймають.
7. Дотримання прав і законних інтересів суб'єктів системи державного управління.
8. Стабільність кадрів державних службовців у органах державної влади.

Такий погляд на принципи державної служби дозволяє розглядати її як інтегровану та багатофункціональну систему. Головне призначення цієї системи полягає в забезпеченні ефективного виконання завдань та функцій держави. Це досягається через сумлінне виконання державними службовцями їх службових обов'язків.²⁰

У суспільних науках під принципами розуміють основні положення та теоретичні ідеї, які відображають об'єктивні закономірності у розвитку суспільства та держави. Вони становлять основу для формування та функціонування державних органів, таких як законодавча, виконавча і судова влада. Принципи державної служби представляють собою основоположні ідеї, положення та настанови, що відображають об'єктивні закономірності та визначають науково обґрунтовані напрямки організації, компетенції, завдань і функцій державних органів, а також повноважень державних службовців. Ці принципи є обов'язковими для всіх, хто належить до інституту державної служби, поширюються на різноманітні види державної служби та є загальноприйнятими в рамках цієї системи, охоплюючи усі правові, організаційні та функціональні аспекти, що становлять зміст державної служби.²¹

Принципи державної служби повинні об'єктивно відображати сутність цієї сфери, визначаючи її ключові характеристики. Вони розкривають загальний характер управлінської, виконавчої та іншої адміністративної діяльності державних службовців, закріплюють ці аспекти у відповідних

²⁰ . Маліновський В. Я. Державна служба : навч. посіб. / В. Я. Маліновський. – К. : Атіка, 2003. – 156 с.

²¹ Маліновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. / В. Я. Маліновський. – Луцьк : Вежа, 2000. – 558 с

правових нормах, що входять до правового інституту державної служби. Визначаючи важливі закономірності в організації та функціонуванні державної служби, ці принципи визначають її значущість, закономірність та соціальну цінність. Відсутність правових принципів державної служби може вести до елементів бюрократизму в його негативному розумінні, неорганізованості, беззаконня та несправедливості.²²

Принципи державної служби є концептуальним поняттям, що визначається не стільки самою природою закономірностей та взаємозв'язків, скільки нашим розумінням їх. Ці принципи формулюються людиною, яка є законодавцем, виходячи з конкретного правового досвіду та правової культури в країні, і базуються на основних положеннях правової системи з урахуванням досягнутого рівня розвитку галузевого законодавства. Вони відображають об'єктивні зв'язки, які виникають у системі державно-службових відносин. Отже, формування та встановлення принципів державної служби залежать від обраної моделі державної служби, що функціонує в конкретній країні, та адекватного розуміння внутрішніх закономірностей суспільних відносин і правового регулювання. З іншого боку, принципи є активним, динамічним елементом, що визначає установлену модель державної служби законодавцем.

Дослідження принципів державної служби вирішує ключове питання, яке стосується основи інституту державної служби та постійно супроводжує систему державно-службових відносин. Це визначає сутність та необхідні умови функціонування різних аспектів комплексного правового інституту державної служби.

Принципи державної служби мають ключове значення, оскільки вони визначають "юридичну долю", практичну організацію та реальне функціонування державної служби.

²² Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні : навч.-метод. посіб. / С. Д. Дубенко ; за заг. ред. Н. Р. Нижник. – К. : Ін Юре, 1999. – 244 с.

Принципи державної служби обумовлені наявністю принципів функціонування держави, державного устрою і державного управління в широкому контексті. Останнє здійснюється переважно державними службовцями як суб'єктами права. Як наукова категорія, принципи державної служби визначають вихідні положення і теоретичні ідеї, які відображають об'єктивні закономірності розвитку держави і суспільства, а також основні риси організації та функціонування не лише самої державної служби, а й усієї системи органів державного управління. Ці принципи визначають зміст складних відносин всередині цієї системи, такі як територіальна організація (центральне і регіональне управління), розподіл праці, галузева організація, ієрархія організації, розподіл повноважень і компетенції між центральними і регіональними державними органами.

РОЗДІЛ 2: ПРОЦЕС ВСТУПУ ТА СЛУЖБОВА ПІДГОТОВКА

2.1. Освіта та кваліфікація.

Прийнята в Україні концепція професійної діяльності державних службовців визначає необхідність постійного підвищення їхнього рівня професіоналізму та компетентності. На поточному етапі особливо актуальною є проблема професійного навчання державних службовців, які виконують важливі управлінські та представницькі завдання. Ефективність державного управління в значній мірі залежить від якості кадрів, які мають не лише необхідні фахові знання, але й готові до активної професійно-компетентної та інноваційно-творчої роботи в умовах постійних змін. Результативність їхньої діяльності залежить від здатності аналізу та прогнозування, що набуває особливого значення в сучасних умовах.

В навчальному процесі для державного службовця відведена провідна роль, оскільки він виступає не тільки об'єктом навчання, але й суб'єктом. Він активно залучений до процесу навчання, і саме державний службовець виступає основним суб'єктом, який здобуває нові знання та вміння, а не лише отримує їх від інших.²³

Проведений аналіз науково-методичної літератури вказує на розгляд освіти державних службовців у широкому та вузькому контекстах. У широкому розумінні освіту сприймають як середовище, в якому здійснюється життєдіяльність державного службовця, формуючи його як особистість, що є мобільною, компетентною, самореалізованою, творчою і здатною ефективно діяти в змінюючихся ситуаціях, вирішувати практичні завдання та досягати запланованих результатів. У вузькому розумінні освіта розглядається як взаємопов'язана система методів та засобів навчання державних службовців,

²³Професійне навчання як складова діяльності державного службовця
<https://library.if.ua/book/112/7618.html>

спрямована на їхній ціннісно-особистісний розвиток. Ця система включає в себе процедури планування навчання, орієнтовані на передбачувані стандарти і особистісні якості, супроводження навчального шляху, створення умов для навчання, оцінку і самооцінку результатів тощо.

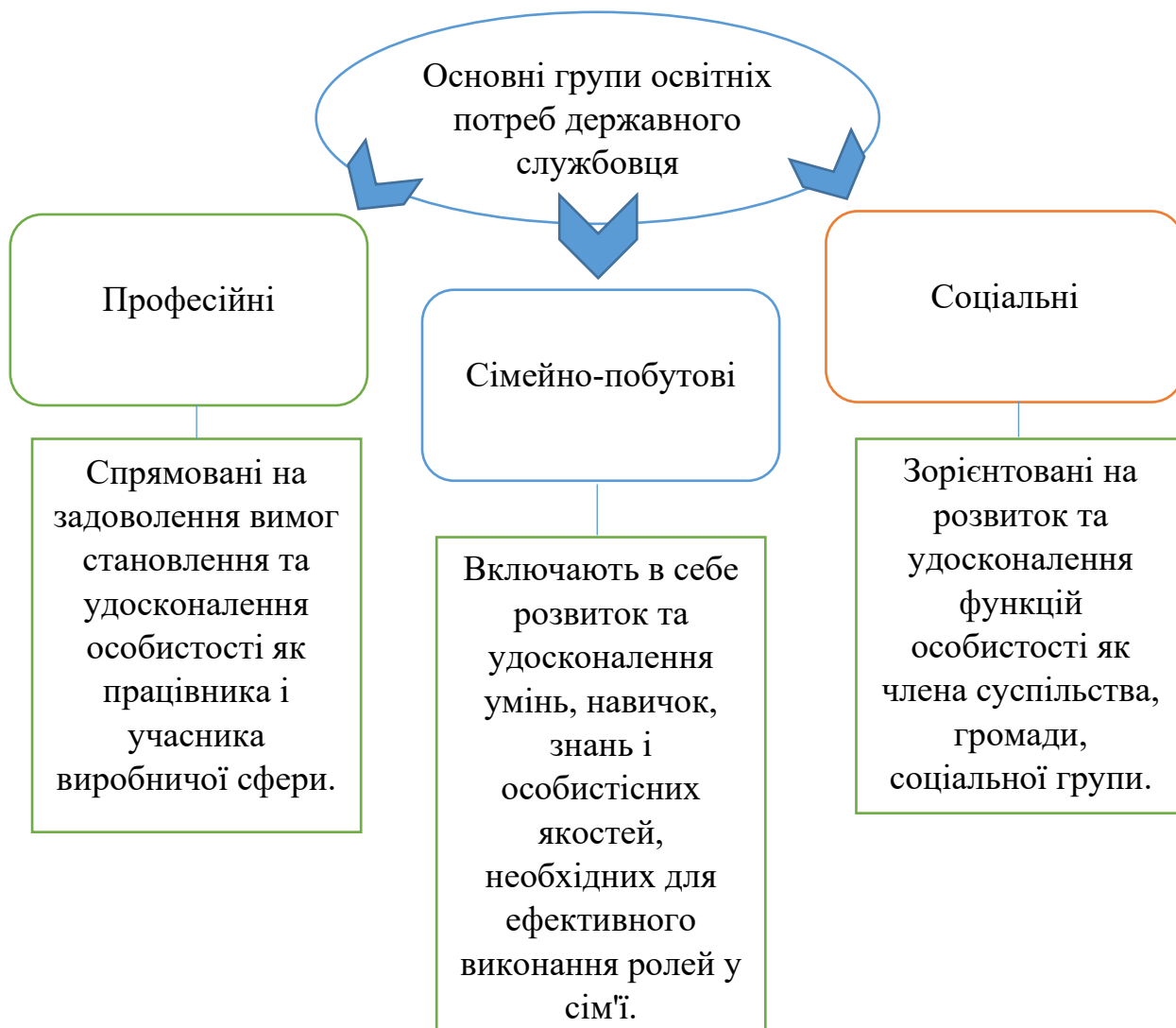


Рис.2.1.1 – Групи освітніх потреб державного службовця

Впровадження адміністративної реформи, створення сучасного механізму функціонування держави та державного апарату тісно пов'язані з професійною підготовкою кадрів.²⁴

²⁴ Професійне навчання як складова діяльності державного службовця <https://library.if.ua/book/112/7618.html>

Розбудова загальнонаціональної системи навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців ґрунтується на конституційних принципах, концептуальних засадах адміністративної реформи, а також на нових нормах законодавства щодо державної служби, освіти та інших відповідних законодавчих актів.

У розробці стратегії розвитку професійної підготовки державних службовців необхідно враховувати не лише поточні завдання, а й спрямовувати її на перспективу. Стратегія професійного навчання кадрів представляє собою ключовий елемент майбутнього держави. Визначення потреб у кадрах, як за їхньою кількістю, так і за якістю, зумовлено переважно станом і прогнозом розвитку соціально-економічних та політичних процесів, рівнем розвитку виробничих сил, управлінськими завданнями та тими пріоритетами, які суспільство визначає.²⁵

Загальнодержавна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців має чітку спрямованість, визначений зміст і характерні риси, що роблять її єдиною. Ця система виступає як єдиний організаційний комплекс у сфері освіти з уніфікованими вимогами щодо створення змісту навчання, мережі навчальних закладів, установлених відповідно до визначених стандартів, і з власною системою управління.

Процес становлення цієї системи реалізується паралельно в двох напрямках:

- **перший напрям** – формування загальнонаціональної системи професійного навчання державних службовців базується на впровадженні системності в професійно-освітній процес. Це відбувається через реалізацію єдиної державної кадрової політики у сфері державної служби. Важливим є визначення структури та змісту діяльності державних службовців, розробка характеристики посад з професійно-кваліфікаційною спрямованістю, а також встановлення

²⁵Професійне навчання як складова діяльності державного службовця
<https://library.if.ua/book/112/7618.html>

мети, пріоритетів і принципів професійного навчання. Підхід до впровадження також єдиних державних стандартів цієї професійної підготовки та критеріїв оцінки їх досягнення з різноманітністю термінів, форм і методів навчання. Такий підхід спрямований на надання системі професійного навчання визначеної сутності, цілісності та забезпечення неперервності і послідовності навчального процесу.

- **другий напрям** – становлення загальнонаціональної системи професійного навчання державних службовців також включає в себе зміцнення керованості діяльності системи. Це досягається шляхом зміцнення взаємозв'язку та координації дій всіх навчальних закладів, які здійснюють освітню діяльність у сфері державної служби.²⁶

Ст. 1 Закону України "Про державну службу" визначає державну службу, як "професійну діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті." Ст. 29 визначено, що державним службовцям створюються умови (треба підкреслити, що саме тільки умови) для навчання і підвищення кваліфікації у відповідних навчальних закладах (на факультетах) та шляхом самоосвіти.²⁷

Право на професійне навчання учасники можуть здійснювати через визначені форми:

а) Підготовка учасників професійного навчання включає успішне виконання відповідної освітньо-професійної програми. Ця програма є основою для отримання ступеня вищої освіти на рівні магістра відповідно до спеціальностей, що є необхідними для професійної діяльності в державній службі. Зокрема, це стосується спеціальності 281 "Публічне управління та адміністрування" в галузі знань "Публічне управління та адміністрування". Підготовка за освітньо-професійними програмами для магістрів за

²⁶ Професійне навчання як складова діяльності державного службовця
<https://library.if.ua/book/112/7618.html>

²⁷ Про державну службу Закон України

спеціальністю 281 "Публічне управління та адміністрування" у галузі знань "Публічне управління та адміністрування" здійснюється відповідно до Положень про прийом та стажування в органах державної влади та органах місцевого самоврядування слухачів Національної академії державного управління при Президентові України. Ця підготовка також враховує перелік органів державної влади та органів місцевого самоврядування, де проводиться стажування слухачів Національної академії.²⁸, Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування»²⁹ та стандартів вищої освіти. Атестація на основі результатів навчання проводиться у формі єдиного державного кваліфікаційного іспиту в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, або застосовувати інші форми, визначені стандартами вищої освіти.

б) Підвищення кваліфікації включає в себе здобуття учасниками професійного навчання нових або удосконалення раніше отриманих компетентностей в межах професійної діяльності або конкретної галузі знань. Програми підвищення кваліфікації можуть передбачати різні форми навчання, такі як очна (денна, вечірня), дистанційна та змішана (очна та дистанційна з використанням спеціальних інтернет-платформ, веб-сайтів і т. д.). Підвищення кваліфікації реалізується через програми, які за змістом навчання можуть бути поділені на дві основні категорії: загальні та спеціальні:

- 1) Загальні програми підвищення кваліфікації спрямовані на підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання. Вони базуються на раніше набутому

²⁸ Про затвердження положень про прийом, стажування в органах державної влади і органах місцевого самоврядування слухачів Національної академії державного управління при Президентові України, а також переліку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, в яких проводиться стажування слухачів Національної академії: Постанова КМУ від 01.04.2013 р. Дата оновлення: 23.03.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/255-2013-%D0%BF> .

²⁹ Про затвердження Порядку прийому та навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування»: Постанова КМУ від 29.07.2009 р. Дата оновлення: 23.07.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/789-2009-%D0%BF> .

професійному та життєвому досвіді та відповідають загальним потребам державних органів та органів місцевого самоврядування. Сфера їхнього охоплення включає: загальні питання державного управління та місцевого самоврядування; питання запобігання корупції; зміни у законодавстві з питань державної служби та служби в органах місцевого самоврядування; питання європейської та євроатлантичної інтеграції; питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків; підвищення рівня володіння іноземною мовою, яка є офіційною мовою Ради Європи, та державною мовою; інші питання, визначені відповідними державними, регіональними, місцевими програмами, стратегіями;

- 2) Спеціальні програми, призначені для підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання. Це відбувається на основі раніше отриманого професійного та життєвого досвіду, враховуючи їх індивідуальні потреби та особливі вимоги державних органів та органів місцевого самоврядування. Зміст цієї програми включає аспекти функціонування та основні напрямки діяльності конкретного державного органу чи органу місцевого самоврядування.

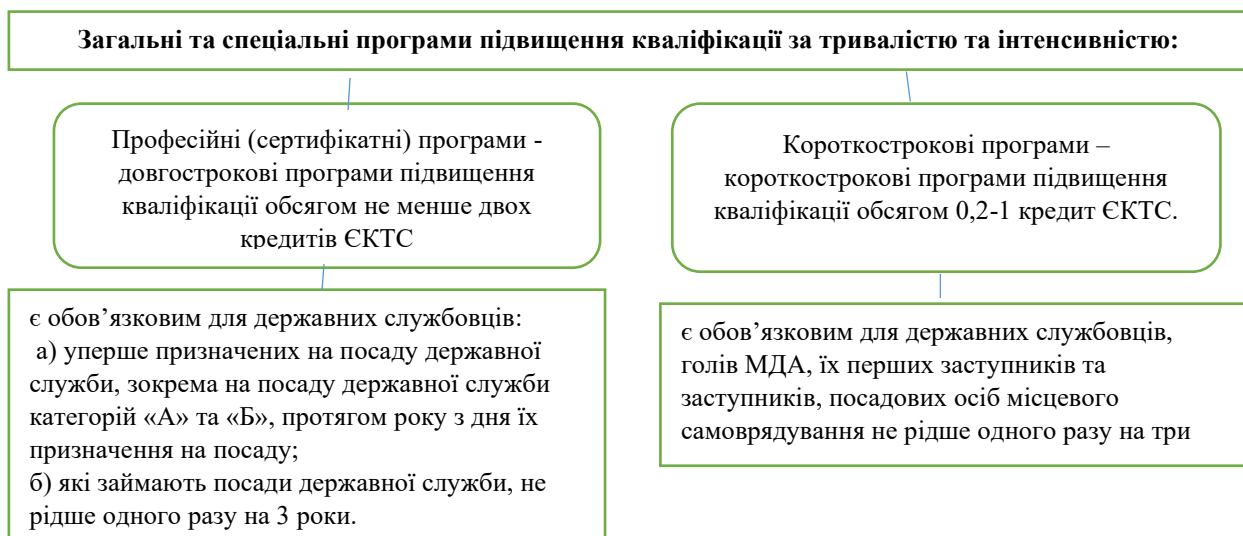


Рис.2.1.2 – Програми підвищення кваліфікації

В результаті успішного проходження професійних (сертифікатних) програм підвищення кваліфікації видається сертифікат, який підтверджує отримання нових навичок та знань. Щодо короткострокових програм, за їх успішне завершення видається відповідний документ, який підтверджує підвищення рівня кваліфікації учасника.³⁰

в) Стажування представляє собою здобуття учасниками професійного навчання практичного досвіду у виконанні завдань та обов'язків в межах своєї професійної діяльності чи обраної галузі знань. Це можна проводити у формі відриву від основної роботи: тривалістю від одного до шести місяців; виконання завдань на іншій посаді державної служби в іншому державному органі; стажування за кордоном відповідно. Направлення державного службовця на стажування до іншого державного органу або за кордон можливо на підставі наказу керівника державної служби відповідального органу, де працює державний службовець. Це передбачає подання письмової заяви самим державним службовцем та отримання згоди відповідного керівника органу державної служби, в якому планується проведення стажування.

На період стажування в державному органі за державним службовцем закріплюється керівник стажування із числа керівників структурних підрозділів цього органу, в яких буде проводитися стажування. Зміст стажування визначається індивідуальним планом стажування, що затверджується керівником стажування в державному органі за погодженням з керівником державної служби в державному органі, де проводиться стажування. Керівник стажування: складає та затверджує індивідуальний план стажування; забезпечує умови, необхідні для проходження стажування; забезпечує можливість ознайомлення з організацією роботи органу державної влади, в якому державний службовець проходить стажування; залучає державного службовця, який проходить стажування, до діяльності

³⁰ Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба України. Загальна частина: навчальний посібник. 2020. 511 с.

структурного підрозділу; вивчає ділові та моральні якості державного службовця, який проходить стажування; надає допомогу в удосконаленні професійних знань, умінь та навичок; коригує, перевіряє хід заповнення документації стосовно стажування; заслуховує за необхідності на відповідних нарадах звіт державного службовця, який проходить стажування, про хід стажування, проводить індивідуальну роботу, спрямовану на відповідальне його ставлення до виконання посадових обов'язків; контролює виконання індивідуального плану. Керівник стажування після подання державним службовцем звіту про результати стажування оформляє висновок щодо результатів стажування, що містить негативну (у разі невиконання державним службовцем більшої половини завдань, визначених індивідуальним планом стажування), позитивну (у разі виконання державним службовцем половини або більшої половини завдань, визначених індивідуальним планом стажування) або відмінну (у разі виконання державним службовцем усіх завдань, визначених індивідуальним планом стажування) оцінку виконання державним службовцем індивідуального плану стажування та її обґрунтування. Зазначений висновок подається разом з індивідуальним планом керівникові державної служби в державному органі, де проводилось стажування.³¹

Стажування за кордоном реалізується відповідно до міжнародних угод та договорів про співпрацю між державним органом та іноземними органами або міжнародними організаціями. Зміст, умови та фінансове забезпечення такого етапу виконання завдань будуть відповідати міжнародним правилам та умовам. Порядок та конкретні умови стажування визначаються правилами проходження стажування у відповідних іноземних державних органах або міжнародних організаціях, а також враховують умови міжнародних договорів та домовленостей про співпрацю.

³¹ Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба України. Загальна частина: навчальний посібник. 2020. 511 с.

Державний службовець, який успішно завершив стажування за кордоном, складає звіт у довільній формі щодо отриманих результатів. Протягом тижня з моменту завершення стажування цей звіт подається за основним місцем роботи безпосередньому керівникові.

Звіт про стажування та інші документи, пов'язані із здійсненням стажування за кордоном, або їх копії зберігаються в особистій справі державного службовця за його основним місцем роботи. Протягом терміну стажування за державним службовцем зберігається посада та заробітна плата державного службовця.

г) Самоосвіта являє собою самоорганізований процес набуття учасників професійного навчання конкретних компетентностей, особливо під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською чи іншою сферою, а також у вільний час. Цей процес може включати участь у конференціях, науково-практичних заходах, фахових семінарах, тренінгах, майстер-класах, а також курсах з отримання практичних навичок тощо.

Можливість формування, розвитку та оновлення компетентностей державного службовця через самоосвіту на підставі оцінки його службової діяльності і відображається в його індивідуальній програмі. До самоосвіти серед інших видів професійного навчання, що входять до індивідуальної програми, необхідно скласти не менше 10% і не більше 20% від загальної кількості отриманих кредитів Європейської системи перенесення та накопичення кредитів (ЄКТС) за результатами виконання програми.³²

2.2. Вимоги до кандидата на посаду державного службовця.

Особа, яка має намір втілити в реальність своє конституційне право на вступ до державної служби, повинна відповідати встановленим законом

³² Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба України. Загальна частина: навчальний посібник. 2020. 511 с.

вимогам. Ці вимоги можна розділити на дві категорії: а) загальні; б) спеціальний.

Положення ст. 19 чинного Закону, трактує загальні вимоги до осіб, які хочуть вступити до державної служби:

- **Особа є повнолітньою.** У зазначеній статті, нам відміну від положення ст. 4 Закону–1993, встановлено критерій "повнолітня" для осіб, які мають право на державну службу. Згідно зі ст. 32 Цивільного кодексу та ст. 6 Сімейного кодексу, особа, визнана повнолітньою, якщо вона досягла 18-річного віку. Такий підхід до законодавчого регулювання віку осіб, які претендують на посаду в державній службі, є повністю законним і відповідає міжнародним стандартам у сфері публічної служби.

Інтересним є міжнародний підхід до вирішення питань вікового обмеження в державній службі. Законодавство багатьох зарубіжних країн встановлює як мінімальний вік для вступу на публічну службу, так і максимальний. У різних європейських країнах загальний мінімальний вік становить 18 років, у деяких, наприклад, у Данії, він становить 20 років. Для зайняття ряду посад потрібний старший вік, що обумовлено, перш за все, забезпеченням отримання відповідної освіти і підготовки. Це призводить до важливого ставлення до якості освіти та готовності кандидатів до викликів, пов'язаних із виконанням державної служби. Крім того, в Німеччині мінімальний вік для зайнятості постійної посади становить 27 років, що є вищим від інших країн. Це обумовлено тим щоб особа пройшла підготовку до служби претендуючи на ці посади. Законодавство також встановлює максимальний вік для вступу на державну службу. Це пояснюється тим, що органи державної адміністрації в системі кар'єри країн не зацікавлені у прийомі на службу осіб, які досягли певного віку. У багатьох країнах, таких як Австрія, Франція та Бельгія, встановлено конкретний віковий ліміт для цього. Проте, в інших країнах, включаючи Нідерланди, Швецію, та Велику Британію, таких обмежень немає, можуть вимагати, щоб службовець був здатний

працювати протягом реального періоду до відставки, як це визначено в кожній конкретній країні.³³

- **Особа є громадянином України.** Конституцією України забезпечується рівне право громадян на доступ до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування (пункт 2 ст. 38). Зазначено, що громадяни України мають право на працевлаштування в державній службі, при цьому єдиним обов'язковим критерієм для претендентів на державну службу є громадянство України, яке регулюється Законом "Про громадянство України", (ст. 1). Згідно з цим законом, громадянин України - це особа, яка здобула громадянство України відповідно до внутрішньодержавного законодавства та міжнародного угоду України.

Громадянами України є наступні категорії осіб:

1. Усі громадяни колишнього СРСР, які на момент проголошення незалежності України (24 серпня 1991 р.) постійно проживали на території України.
2. Особи, незалежні від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних чи інших ознак, які на момент набрання чинності Законом «Про громадянство України» (13 листопада 1991 р.) проживали в Україні і не були громадянами інших держав.
3. Особи, які прибули в Україну на постійне проживання після 13 листопада 1991 р. і яким у паспорті громадянина колишнього СРСР зразка 1974 р. органами внутрішніх справ України внесено напис «громадянин України», та дітям таких осіб, які прибули разом із батьками в Україну і на момент прибуття в Україну не досягнуто повноліття, якщо зазначені особи подали заяви про оформлення належності до громадянства України.

³³ Про статус чиновників : Федеральний закон Німеччини С. 225–269. С. 227

4. Особи, які набули громадянство України відповідно до законів України та міжнародних договорів України.³⁴

- **Особа вільно володіє державною мовою.** Цей стандарт також є більш новим, ніж в законі 1993 року, який не висував цієї вимоги. Стаття 9 Закону «Про забезпечення функціонування української мови як державної» встановлює обов'язок державних службовців володіти державною мовою. Відповідно до ст.10 Конституції України визначено, що державною мовою України є українська мова, а Конституція України надає українській мові статус мови офіційного спілкування посадових осіб державних органів та органів місцевого самоврядування під час виконання ними службових обов'язків, а також мовою діловодства і документів цих органів і посадових осіб. Варто зазначити, що на відміну від закону 1993 року, чинний закон вперше дає визначення поняття «державна мова» у сфері державних службовців.³⁵

Спочатку в ст. 19 чинного Закону передбачалося, що рівень володіння державною мовою визначався під час атестації осіб, які мають намір вступити до державної служби.³⁶ Проведення атестації покладалося на вищий навчальний заклад, який відповідно до ліцензії забезпечує навчання здобувачів вищої освіти в галузі знань "Публічне управління та адміністрування". В даний час Законом «Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади» були внесені зміни до чинного Закону, у т.ч. і до п. 5 ч. 1 ст. 25. Вказано, що учасник, який став переможцем конкурсу, оголошеного після 25 вересня 2019 року, повинен надати копії документів, які підтверджують його вільне володіння державною мовою.

³⁴ Про громадянство України: Закон України від 18.01.2001 р. Дата оновлення: 25.08.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2235-14> .

³⁵ Про забезпечення функціонування української мови як державної: Закон України від 25.04.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19> .

³⁶ Про організацію проведення атестації осіб, які претендують на вступ на державну службу, щодо вільного володіння державною мовою: Постанова КМУ від 26.04.2017 р. Дата оновлення: 04.11.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/301-2017-%D0%BF> (втратила чинність).

Серед можливих документів, які НАДС розглядає як підтвердження вільного володіння українською мовою, є:

- а) Документ державного зразка про середню/вищу освіту, де повністю вивчає предмет/дисципліну, що підтверджує знання української мови.
- б) Посвідчення про вільне володіння державною мовою, отримане до 25 жовтня 2019 року.

Варто зауважити, що цей перелік документів може бути не вичерпним, а інші документи також можуть розглядатися як підтвердження вільного володіння українською мовою.³⁷

- **Особі присвоєно ступінь вищої освіти.** Підставою для здобуття відповідного ступеня вищої освіти є успішне завершення освітньої або наукової програми. Зазначені ступені вищої освіти включають молодшого бакалавра, бакалавра, магістра, доктора філософії/доктора мистецтва та доктора наук. Для реалізації права на державну службу потрібна наявність вищої освіти, яка не може бути нижче рівня:

1) Магістр - це освітній ступінь другого рівня вищої освіти, який присуджується вищим навчальним закладом після успішного завершення здобувачами вищої освіти відповідних навчальних курсів. Магістерський ступінь може бути здобутий через освітньо-професійну або освітньо-наукову програму.

Загальна освітньо-професійна програма підготовки магістратури становить від 90 до 120 кредитів ЄКТС, тоді як обсяг освітньо-наукової програми складає 120 кредитів ЄКТС. Освітньо-наукова програма загальної освіти включає дослідницьку (наукову) складову, яка становить не менше 30 відсотків загального обсягу, що є обов'язковим для категорій посад "А" і "Б";

2) Бакалавр - це освітня ступінь, яка отримується на першому рівні вищої освіти та присуджується закладом вищої освіти в результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти освітньо-професійної програми. Обсяг

³⁷ Щодо підтвердження рівня вільного володіння державною мовою переможцем конкурсу на зайняття посади державної служби: роз'яснення НАДС від 17.01.2020 р. URL: file:///C:/Users/pc/Desktop/8E.pdf .

цієї програми зараз становить від 180 до 240 кредитів ЄКТС. Для отримання ступеня бакалавра на основі ступеня молодшого бакалавра або молодшого спеціаліста, обсяг освітньо-професійної програми розроблено конкретним закладом вищої освіти;

3) Молодший бакалавр - це освітньо-професійний ступінь, який здобувається на початковому рівні (короткому циклі) вищої освіти та присуджується закладом вищої освіти. Цей ступінь видається в результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти освітньо-професійної програми, обсяг якого становить від 120 до 150 кредитів за ЄКТС. Обсяг освітньо-професійної програми для отримання ступеня молодшого бакалавра на основі ступеня молодшого спеціаліста на конкретному закладі освіти.

Ступінь молодшого бакалавра відповідає категорії "В" для посади в системі державної служби.

Особи, які претендують на вступ на державну службу, повинні відповідати вимогам щодо своєї професійної компетентності. Ці вимоги можуть бути загальними і спеціальними. Відповідно до чинного Закону, ст. 20 передбачає лише загальні вимоги, якими має бути володіти особа, яка претендує на роботу на відповідній посаді.³⁸

Загальні вимоги можуть включати широкий спектр критеріїв, таких як освіта, досвід роботи, вік, громадянство тощо. **Спеціальні вимоги** можуть складати конкретні навички, знання або досвід, більшість для виконання конкретних обов'язків на державній службі.

Важливо зауважити, що ці вимоги можуть змінюватися у зв'язку з конкретним органом чи установою, яка проводить конкурс на зайняття посади в державній службі.

а) Посади категорії «А»:

1) загальний стаж не менше 7 років. Загальний стаж – це сумарна тривалість роботи робітником або службовцем, або в іншій суспільно-

³⁸ Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба України. Загальна частина: навчальний посібник. 2020. 511 с.

корисній діяльності, якщо їх включення в трудовий стаж передбачено чинним законодавством. На теперішній час у чинному законодавстві використовується поняття «страховий стаж» – період (строк), протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та за який щомісяця сплачено страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок. Будь-який період роботи, який відповідно до закону зараховується до страхового стажу, включається у загальний стаж.³⁹ Загальний стаж слід відрізнити від спеціального стажу, тобто тривалості роботи у певних сферах, або на певних посадах (напр.: у сфері державної служби; на керівних посадах тощо);

2) досвід роботи. На відміну від загального стажу роботи, який є неконкретизованим, вимоги щодо досвіду роботи є більш чіткими:

- на посадах державної служби категорій «А» чи «Б»;
- на посадах не нижче керівників структурних підрозділів в органах місцевого самоврядування;
- на керівних посадах у відповідній сфері (мається на увазі сфера державної служби, сфера служби в органах місцевого самоврядування) не менш як 3 роки. При цьому слід зазначити, що необхідним є один із трьох названих досвідів роботи. Щодо поняття «керівна посада» слід зазначити, що чинне законодавство не надає визначення цього поняття та не розкриває його змісту. Виходячи з поняття та сутності таких термінів, як «безпосередній керівник» і «посада державної служби», можна зробити висновок, що керівні посади (у контексті цього положення) – це посади публічної служби, які заміщують публічні службовці, і до посадових обов'язків яких належить виконання виконавчорозпорядчих повноважень;

³⁹ Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. Дата оновлення: 01.01.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15> .

- володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи: англійська та французька мови.⁴⁰ Ця вимога відповідно до абз. 1 п. 1 Прикінцевих та перехідних положень чинного Закону набрала чинності з 01.05.2018 р. На теперішній час порядок атестації осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А», і завдання затверджує Комісія з питань вищого корпусу державної служби. Так, 12.06.2018 р. на засіданні Комісії затверджено відповідні тестові завдання⁴¹, які мають відповідати критеріям рівня володіння мовою В1 за системою володіння іноземними мовами, що використовуються в ЄС (CEFR). Тестові завдання включають в себе лексико-граматичний тест, перевірку розуміння письмового тексту, умінь і навичок сприйняття усного мовлення (аудіювання), умінь і навичок висловлювати свою думку іноземною мовою. Усі тестові завдання, окрім тих, що обрані кандидатами для проходження щодо перевірки володіння іноземною мовою кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби категорії «А», є конфіденційними. Рекомендований час написання тестування має становити 2 години з моменту отримання кандидатами відповідного тестування, з яких 15 хвилин має бути виділено для аудіювання. Тестування оцінюється за 100-бальною шкалою, з яких прохідними є 75 балів і вище. Оцінювання тестування здійснюють залучені експерти. Критерії для проведення оцінювання володіння іноземною мовою затверджено рішенням Комісії (прот. № 10 засідання Комісії від 12.06.2018 р.)⁴²

б) **Посади категорії «Б»** у державному органі, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, та його апараті: досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах

⁴⁰ Стаття 12 Статуту Ради Європи від 05.09.1949 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001. Ратифікований 31.10.1995 р. : Про приєднання України до Статуту Ради Європи: Закон України від 31.10.1995 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/398/95-%D0%B2%D1%80>.

⁴¹ Тестові завдання з англійської і французької мови. URL: <https://nads.gov.ua/vyshhyj-korpus-derzhavnoyisluzhby/testuvannia/testuvannia-na-volodinnia-inozemnoiu-mo/>.

⁴² Критерії оцінювання володіння іноземною мовою. URL: <http://nads.gov.ua/page/protokol-no-10-zasidannyakvds-vid-12-cheravnja-2018-roku>.

підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше 2 років, вільне володіння державною мовою;

Посади категорії «Б» у державному органі, юрисдикція якого поширюється на територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя, та його апараті: досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, вільне володіння державною мовою;

Посади категорії «Б» в іншому державному органі, окрім тих, що зазначені вище: досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше 1 року, вільне володіння державною мовою. При цьому слід зазначити, що документом для визначення відповідного досвіду роботи може бути як трудова книжка, так і інші документи, зокрема: довідки, виписки з наказів, дані, наявні в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а також копії контрактів, копії установчих документів та інші дані, які можуть бути підтвердженими документально.

в) Посади категорії «В»: наявність вищої освіти ступеня молодшого бакалавра або бакалавра за рішенням суб'єкта призначення, вільне володіння державною мовою. При цьому слід звернути увагу на те, що в первинній редакції цього положення словосполучення «за рішенням суб'єкта призначення» щодо ступеня бакалавра або молодшого бакалавра не було.

Спеціальні вимоги до осіб, які претендують на посади:	
Категорії «А»	Категорій «Б» і «В»
1) кваліфікаційні вимоги: а) освіта (якщо це передбачено спеціальними законами); б) досвід роботи (його тривалість і відповідна сфера, галузь, посади);	1) визначаються суб'єктом призначення з урахуванням рекомендацій, затверджених НАДС, шляхом затвердження умов проведення конкурсу за формами, визначеними Порядком проведення конкурсу на зайняття посад державної служби
2) вимоги до компетентності: а) лідерство; б) комунікація та взаємодія; в) розуміння сфери державної політики; г) стратегічне бачення; д) управління змінами та інновації; ж) доброчесність та дотримання правил етичної поведінки; з) абстрактне мислення;	2) вимог до досвіду роботи осіб, які претендують на зайняття посад державної служби, їх освіти, компетентностей, професійних знань, необхідних для ефективного виконання обов'язків.
3) професійні знання: а) знання законодавства і спеціального законодавства, пов'язаного із завданнями та змістом роботи державного службовця; б) визначається суб'єктом призначення або керівником державної служби; в) визначається суб'єктом призначення або керівником державної служби.	3) вимоги визначаються з урахуванням вимог спеціальних законів, що регулюють діяльність відповідного державного органу, положення про державний орган, завдань та змісту роботи.

Табл. 2.2.1 – Спеціальні вимоги

2.3. Процес конкурсного відбору.

Відповідно до чинного Закону, вперше встановлено законодавче регулювання порядку проведення конкурсу на зайняття посади на державній

службі (надалі - конкурс). Це регулювання спрямоване на відбір кваліфікованих осіб, здатних ефективно виконувати посадові обов'язки.⁴³

Конкурс є конкретним процесом відбору кадрів на посади державної служби, здійснюючи його відповідно до рекомендацій конкурсної комісії та рішення суб'єкта призначення або керівника державної служби. Основною метою призначення конкурсу є забезпечення рівного доступу громадян до державної служби, відповідно до положення ст. 38 Конституції України. Це конституційне право засвідчується міжнародно-правовими актами, що визнаються Україною. Відповідно до ст. 25 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права кожен громадянин повинен мати право та можливість рівного доступу до публічної служби в своїй країні без будь-якої дискримінації та необґрунтованих обмежень.⁴⁴

Можна виокремити два види конкурсу:

а) Первинний конкурс: оголошується при виникненні підстав, передбачених чинним Законом.

б) Повторний конкурс: використовується до всіх категорій посад державної служби та у таких випадках:

1) виявлення порушення умов та/або порядку проведення конкурсу, що могло вплинути на його результат;

2) не визначено переможця після конкурсу;

3) виявлення обмеження щодо вступу до переможця конкурсу на державну службу та появи інших кандидатів;

4) відмова переможця від зайняття посади державної служби;

5) відсутні кандидатури, визначені Комісією або конкурсною комісією (зокрема, коли жоден кандидат не набрав необхідної кількості балів).

Проведення повторного конкурсу відбувається за такою ж процедурою, як і конкурс.

⁴³ 201 Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посади державної служби: Постанова КМУ від 25.03.2016 р.

⁴⁴ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua> .

Конкурс організовується, дотримуючись ключових принципів, таких як: забезпечення рівного доступу, політичної безпристрасності, законності, довіри суспільства, окремої дискримінації, прозорості, доброчесності, надійності та відповідності методів тестування. При цьому при виконанні принципу недискримінації не передбачається обов'язковість застосування окремих заходів для осіб з інвалідністю, які висловили бажання прийняти участь у конкурсі, а також можливості застосування позитивних дій відповідно до Закону «Про захист запобігання та протидії дискримінації в Україні».⁴⁵

Чинний Закон, враховуючи внесення змін, розширив перелік підстав для проведення конкурсу:

а) на заміщення вакантних посад державної служби. Вакантна посада - це як вільна (не зайнята) посада державної служби. Інформація про вакантні посади категорії «А» оприлюднюється на веб-сайті Національної академії управління державою при Президентові України (НАДС), на посади категорій «Б» і «В» інформація оприлюднюється на офіційних веб-ресурсах відповідних державних органів. НАДС володіє повноваженнями, зокрема: здійснювати моніторинг вакантних посад державної служби категорії «А» та ініціювати проведення конкурсів на ці посади перед суб'єктом призначення.⁴⁶

б) особа може бути призначена на посаду державної служби на період заміщення тимчасово відсутнього державного службовця, при цьому зберігається його посада державної служби. Відповідно до ст. 46 чинного Закону посада державної служби може зберігатися в таких випадках:

1) службовець на професійному навчанні з відривом від служби, якщо не пізніше 75 днів після завершення навчання особа повернулася на державну професійну державну службу, за висновком, передбаченим законом;

⁴⁵ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. Дата оновлення: 330.05.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

⁴⁶ Єдиний портал вакансій державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/vakansiyi-derzhavnoyi-sluzhby/yedynyjportal-vakansij-derzhavnoyi-sluzhby/>

2) під час тимчасової непрацездатності державного службовця з поважних причин, але при умові, що він залишився у трудових відносинах з державним органом;

3) перебування державного службовця у відпустці за доглядом за дитиною до досягнення нею трирічного віку або у відпустці без збереження заробітної плати у разі догляду за дитиною, яка потребує особливого догляду, за умови, що тривалість відпустки визначена у медичному висновку, але не більше шестирічного віку дитини. Важливо врахувати, що даний перелік не може бути вичерпним, і закон може передбачати інші факти, за якими зберігається посада за тимчасово відсутнім державним службовцем.

в) на посади державної служби, які зайняті особами, припинення державної служби яких має відбутися відповідно до п. 7 ч. 1 ст. 83 чинного Закону. У цьому випадку проведення конкурсу має на меті забезпечення стабільності в діяльності державного органу та тимчасову комплектацію штатного розпису цього органу. Важливо відзначити, що конкурс у такому випадку може бути оголошений не раніше, ніж за 2 місяці до настання відповідної події, що забезпечує достатній час для організації та проведення конкурсного відбору та вибору кандидата на зазначену посаду.

г) на посади категорії «А», які займають особи, що спливає строк призначення. Призначення на посаду державної служби категорії "А" здійснюється на строк п'ять років, якщо інше не визначено законом. При цьому існує можливість повторного призначення без обов'язкового проведення конкурсу на ще один термін. Також може мати право на переведення на рівнозначну посаду (рівнозначною є посада, яка належить до однієї підкатегорії посади державної служби з відповідних рівнів державних органів) або на нижчу посаду до іншого державного органу. Важливо відзначити, що у разі переведення або зміни посади конкурс може бути оголошено не раніше,

ніж за 2 місяці до виникнення відповідної події, що забезпечує достатній час для організації та проведення конкурсу та вибору кандидата на нову посаду.⁴⁷

Інформація про проведення конкурсу логічно впливає із змісту принципів забезпечення рівного доступу до державної служби (відповідно до ст. 4 Закону) та прозорості державної служби. Організація конкурсу спрямована на створення та утримання професійної, дієвої, ефективної та добросовісної системи державної служби.

Оголошення про проведення конкурсу на зайняття посади розміщується відповідно до наступного порядку:

- Для категорії «А» – на Єдиному порталі вакансій державної служби НАДС, офіційному веб-сайті НАДС, а також на офіційному веб-сайті суб'єкта призначення.
- За категорією «Б» і «В» – на Єдиному порталі вакансій державної служби НАДС, офіційному веб-сайті НАДС, офіційному веб-сайті державного органу, дефінаansomому конкурсі, а також на інших веб-сайтах.

Рішення про оголошення конкурсу приймаються: на зайняття посади державної служби категорії «А» – суб'єктом призначення; на посаду державної служби категорії «Б» і «В» – керівником державної служби. Наказ (розпорядження) оголошення про конкурс та умови його проведення, але не пізніше наступного робочого дня з моменту прийняття відповідного рішення, розміщується через особистий кабінет на Єдиному порталі вакансій державної служби НАДС. У випадку оголошення конкурсу на зайняття посади категорії «А», це проводиться спеціальним структурним підрозділом НАДС, а для конкурсів категорій «Б» і «В» – спеціалізованим уповноваженим підрозділом державного органу, де оголошено конкурс. У випадку виявлення розбіжностей між відомостями, що зазначені в наказі (розпорядженні) про оголошення конкурсу та умови його проведення, та повідомлення, розміщене на Єдиному

⁴⁷ Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба України. Загальна частина: навчальний посібник. 2020. 511 с.

порталі вакансій державної служби НАДС, спеціалізованих структурних підрозділів НАДС або Спеціалізованих уповноважених підрозділів державного органу можуть виправити виявлені розбіжності протягом 24 годин з моменту розміщення інформації на порталі. У такому випадку оновлена інформація повідомляється учасникам конкурсу в установленому порядку.⁴⁸

Обов'язковими реквізитами оголошення про проведення конкурсу є: найменування і сайт державного органу; назва посади; посадові обов'язки; умови оплати праці; вимоги до професійної компетентності кандидата на посаду; інформацію щодо строковості чи безстроковості призначення на посаду; істотні умови контракту про проходження державної служби (у разі укладення); вичерпний перелік інформації, необхідної для участі в конкурсі, та рядок їх публікації; дата і місце проведення конкурсу; прізвище, номер телефону та адреса електронної пошти особи, яка надає додаткову інформацію з питань проведення конкурсу.

Термін подання документів для участі в конкурсі повинен становити не менше 7 і не більше 30 календарних днів з дня оприлюднення інформації про проведення конкурсу. Результати конкурсу мають бути прилюднені не пізніше 45 календарних днів з дня оголошення конкурсу. Таке визначення надає суб'єкту призначення можливість оперативно розповсюджувати інформацію про конкурс і, в той же час, ефективно вирішувати питання з комплектування персоналу державного органу. Встановлення максимального строку для оприлюднення результатів конкурсу відповідає принципам оперативності та ефективності роботи конкурсної комісії.

Суб'єктами проведення конкурсу на зайняття посади державної служби є: для категорії «А» – Комісія з питань вищого корпусу державної служби та для категорії «Б» і «В» – конкурсна комісія.

Конкурсна комісія формується не менше ніж з 5 осіб. В її складі можуть бути представники СУП (служба управління персоналом), юридичної служби,

⁴⁸ Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба України. Загальна частина: навчальний посібник. 2020. 511 с.

окремих структурних підрозділів та інші працівники державного органу, у якому проводиться конкурс. Якщо фактична чисельність державного органу становить менше 10 осіб, і немає можливості утворити чи функціонувати конкурсну комісію, суб'єкт призначення може згідно з умовами керівника державної служби цього державного органу включити до складу конкурсної комісії працівників іншого державного органу.

У разі подання членом Комісії чи конкурсної комісії письмової заяви про участь у конкурсі на зайняття посади, яка підписується цією Комісією чи конкурсною комісією, його повноваження призупиняються з дня подання такої заяви до дня оприлюднення результатів конкурсу на офіційному веб-сайті НАДС, про що зазначається у відповідному протоколу. До відповідної конкурсної комісії можуть бути залучені представники громадських об'єднань, які діють відповідно до Закону "Про громадські об'єднання", відповідно до встановленого Національною академією державного управління при Президентові України.⁴⁹

Засідання конкурсної комісії є повноважним, якщо на ньому присутні не менше половини її членів. У разі коли член Комісії не може бути присутнім на її засіданні, такий член Комісії може брати участь у засіданні дистанційно шляхом застосування технічних засобів, про що зазначається в протоколі засідання Комісії. При цьому, одночасно забезпечувати свою участь у засіданні Комісії дистанційно шляхом застосування технічних засобів можуть не більше двох членів Комісії.⁵⁰

Суб'єктами оцінювання професійних якостей кандидатів під час конкурсу є: Комісія, конкурсна комісія, Центр оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби, що входить до сфери управління НАДС, має на меті проведення тестування кандидатів на посаду державної служби. Основні функції центру: тестування для посад категорії «А» і посади категорії

⁴⁹ Про затвердження Порядку обрання представників громадських об'єднань до складу конкурсних комісій з відбору осіб на зайняття посад державної служби: наказ НАДС від 12.04.2016 р.

⁵⁰ Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України

«Б» і «В» у міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади (крім посад у їх територіальних органах, які є структурними підрозділами апарату та не мають статусу юридичної особи). Зазначені функції спрямовані на об'єктивне та компетентне визначення професійних компетентностей кандидатів у ході конкурсного відбору.⁵¹

За думкою Яцюка О.М., розумно використовувати такі *методи оцінювання* під час відбору персоналу:

- **аналіз рекомендацій та службових списків**, включаючи звернення до попередніх начальників або видачу аналогічних документів. Сучасні практики все частіше включають спеціальні запити, в яких колишніх роботодавців просять оцінити кандидата за конкретним переліком якостей. Під час цієї перевірки виконується хронологічний порядок місць роботи кандидата, зосереджуючись на можливих прогалинах і змінах у робочих обов'язках.
- використання **комплексної методики центру оцінювання**, яка включає в себе тести, дискусії, анкети, аналіз ситуацій, імітаційні та ділові ігри, а також розв'язування кейсов (складних ситуаційних завдань). Ця методика має перевагу в тому, що вона враховує вимоги конкретних робочих місць, організаційних ролей та практичну ситуацію. Крім того, вона забезпечує можливість отримати зворотний зв'язок між оцінювачами та оцінюваними, а також спільного підсумовування результатів оцінювання;
- **методика STAR** (Situation Target Action Result) є способом виявлення поведінкової реакції кандидата на вакантну посаду. Ця методика передбачає постановку ситуаційних питань, у яких кандидату пропонуються проблеми, які обговорюються, використовуючи реальні чи гіпотетичні ситуації, пов'язані з майбутньою професійною

⁵¹ Про затвердження Положення про Центр оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби: наказ НАДС від 19.04.2019 р. URL: <https://usg.org.ua/concept-ukra-nsku-shkolu-uryadu/polozhennya-pro-centroczinuyuvannya-kandidativ/>.

діяльністю. Такий тип співбесіди дозволяє більш повно оцінити здатність кандидата вирішувати конкретні завдання, а не лише його загальні аналітичні можливості;

- «CASE-інтерв'ю», або ситуаційне інтерв'ю, є ефективною методикою, що дає більше поле для збору необхідної інформації, відповідно до методики STAR. Підхід охоплює характеристики кандидата, який є цією рекламою саме для конкретного роботодавця. Під час інтерв'ю інтерв'юер пропонує ситуацію, націлену на перевірку аспектів, які вважаються для роботодавця в конкретний момент, і дозволяє отримати інформацію, що дозволяє застосувати придатність кандидата на вакантну посаду. Ця методика відкриває можливість всебічно оцінити навички, особливості якості, цінності та моделі поведінки кандидата.⁵²

Кадрове забезпечення реалізується шляхом власних кадрів як із зовнішніх, так і з внутрішніх джерел. Зовнішнє джерело включає залучення висококваліфікованих спеціалістів до інших державних органів, органів місцевого самоврядування та недержавних структур, у тому числі здатних випускників вищих навчальних закладів за конкурсним відбором. Внутрішнє джерело охоплює залучення вже працюючих державних службовців, які прагнуть до вищих чи рівноцінних посад в органах державної влади.

Використання внутрішніх джерел для поповнення персоналу завдяки створенню "прозорої" кадрової політики підприємства, забезпечує високий рівень управління, можливість стратегічного планування кар'єрного росту працівників і цільового підвищення їх кваліфікації. Також це і підхід мотивації та рівень задоволення працівників. Крім того, якщо переведення на нову посаду відбувається за бажанням самого претендента, це сприяє підвищенню його працездатності та продуктивності.⁵³

⁵² Яцюк О.М. Аналіз сучасних методів відбору персоналу. URL: http://www.rusnauka.com/12_ENXXI_2011/Economics/5_85065.doc.htm

⁵³ Опаріна Х.С., Ковальська К.В. Сучасні методи відбору персоналу на підприємстві. Молодий вчений. 2015. № 5 (20). Ч. 2. С. 38–44

Важливим фактором у підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців є їхня мотивація. Мотивація може бути представлена як сукупність внутрішніх і зовнішніх стимулів, які підштовхують державних службовців до активності, обсягу і форми цієї діяльності та надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення поставлених цілей.⁵⁴

Необхідно покращити систему підвищення кваліфікації державних службовців, враховуючи їх перспективи розвитку та потреби у службовій кар'єрі. Зараз цей процес має переважно формальний характер: служби управління персоналом забезпечують, визначаються законодавством, проте самі державні службовці не завжди виявляють інтерес до участі в таких навчаннях, після чого вони не бачать їх цінності і розглядають це як відмову від основної роботи.

Для вдосконалення цієї системи пропонується впровадження систематичного навчання та розвиток державних службовців. Також необхідно змінити механізми матеріального і морального стимулювання, щоб спонукати державних службовців брати участь у програмах підвищення кваліфікації.⁵⁵

Одним із ключових елементів управління персоналом державної служби та мотивації кадрів є система оплати праці. Зараз вона недостатньо пов'язана з кваліфікацією, освітою, професійною підготовкою, результатами навчання та ефективністю виконання посадових обов'язків, особливо для спеціалістів. Оптимальне реформування оплати праці з забезпечення конкурентоспроможності державної служби на ринку праці, у порівнянні з іншими секторами економіки, включаючи державний сектор. Методом такої реформи є запобігання корупції та створення стимулів для продуктивної, якісної, ініціативної та ефективної роботи державних службовців. Такий підхід також сприятиме підвищенню зацікавленості працівників органів влади

⁵⁴ Лахижа М. Проблеми мотивації державних службовців до підвищення рівня їх професійної компетентності. Державне управління та місцеве самоврядування. 2015. Випуск 1(24). С. 196–207

⁵⁵ Глух Т.В. Зарубіжний досвід мотивації діяльності державних службовців та можливості його використання в Україні. Наукові праці. Державне управління. 2017. Випуск 286, Том 298. С. 30–33.

у саморозвитку та кар'єрному зростанні на основі особистих професійних досягнень.⁵⁶

Під час аналізу мотивації до праці у теорії очікування підкреслюється важливість трьох складових: «витрати праці – результати», «результати – винагорода» і валентність (задоволення винагородою). Перший чинник, що визначає мотивацію в теорії очікування, - це «витрати праці – результати» - співвідношення між витраченими зусиллями й одержаними результатами. Очікування у відношенні «результати – винагорода» визначають очікування конкретної винагороди або заохочення у відповідь на досягнутий рівень результатів. Третій чинник, від якого залежить мотивація, - це валентність або цінність заохочення або винагороди, тобто передбачувана міра відносного задоволення або незадоволення, яка виникає внаслідок отримання певної винагороди⁵⁷

До прикладу найбільш ефективними методами мотивації спеціалістів і керівників у США є: застосування ефективних систем оплати праці; використання доплат і надбавок; керівництво спеціальними програмами; участь в управлінні в будьякій формі, наприклад, у роботі комітету планування; грошові винагороди, короткострокове преміювання, підвищення заробітної плати за результати праці тощо⁵⁸

Враховуючи міжнародний досвід, для покращення процедур підвищення кваліфікації державних службовців слід розглянути можливість створення ефективної системи стимулювання та мотивації. Це має на меті надихати державних службовців на активну участь у програмах підвищення кваліфікації та ефективного виконання своїх посадових обов'язків. Важливо, щоб державні службовці відчували впевненість у тому, що їхні трудові

⁵⁶ Левченко Т.І. Питання оцінювання службової діяльності державних службовців. Матеріали науково-практичної конференції за підсумками проходження здобувачами вищої освіти виробничих практик. Випуск 12. Полтава: ПДАА, 2019. С. 160–161.

⁵⁷ Глух Т.В. Зарубіжний досвід мотивації діяльності державних службовців та можливості його використання в Україні. Наукові праці. Державне управління. 2017. Випуск 286, Том 298. С. 30–33.

⁵⁸ Яцюк О.М. Аналіз сучасних методів відбору персоналу. URL: http://www.rusnauka.com/12_ENXXI_2011/Economics/5_85065.doc.htm (дата звернення: 17.05.2021).

зусилля будуть відзначені цінною винагородою. Чим вища буде ця винагорода, тим сильнішою стане мотивація до досягнення високих результатів.

РОЗДІЛ 3: АНАЛІЗ СЛУЖБОВОЇ КАР'ЄРИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ З ФОКУСОМ НА ПОЛІЦІЇ СЕЛИЩА ЯСІНЯ

Правоохоронні органи в Україні завжди відіграють ключову роль у системі державного управління, активно впливаючи на громадсько-політичну обстановку в країні. Зараз ця державна структура є об'єктом уваги владних органів, політичної сили та громадськості. Це обумовлено такими факторами, як функціонально-цільове призначення правоохоронних органів та їх широкі повноваження у сфері застосування заходів із забезпечення громадської та особистої безпеки.

Особливості служби в правоохоронних органах привертала увагу таких відомих дослідників та науковців, як В.А. Владимиров, О.В. Зайчук, М.С. Кельман, М.І. Козюбра, А.М. Колодій, М. І. Мельник, Л.А. Морозова, О.Ф. Скакун, Н.Т. Шестаєв, Н.М. Онищенко, М.І. Хавронюк та інші.

Революція гідності спричинила значні зміни у перевагах державної політики, зокрема в контексті важливості ролі Міністерства внутрішніх справ України. Стрімкий рух України в бік правової держави викликав переосмислення соціального призначення правоохоронних органів, їх основним завданням стало не лише забезпечення безпеки політичного режиму, але й ефективний правовий захист прав і свобод людини. Ця нова концепція служби у внутрішніх органах справ визначалася такими ключовими аспектами:

- Посилення демократичних принципів служби.
- Комплексний підхід до регламентації служби.
- Забезпечення балансу централізованих і децентралізованих принципів у вирішенні кадрових питань.
- Усунення сильної бюрократизації службових відносин.

- Фокус на повноцінне забезпечення правового та соціального захисту працівників.

Державна служба в правоохоронних органах діє в рамках системи органів виконавчої влади України, які відповідають за організаційно-управлінську та виконавчо-розпорядчу діяльність. Ця діяльність обґрунтовується на законах і забезпечує безпосередню, щоденну організацію виконання внутрішніх та зовнішніх функцій держави.⁵⁹

Під час виконання службових обов'язків працівники поліції вступають в особливі відносини, що обумовлені системою повноважень, відповідальністю, правовими засобами, формами і методами реалізації визначених завдань щодо захисту прав і свобод людини та громадянина, правопорядку, забезпечення гарантій громадської безпеки та протидії злочинності.⁶⁰

2 вересня 2015 р. Кабінет Міністрів України постановою створив Національну поліцію України – центральний орган виконавчої влади, яка підпорядковується МВС України⁶¹

Національна поліція як орган виконавчої влади, впроваджений у систему органів державної адміністрації, і відповідає за виконання ключових функцій і функцій у сфері правоохоронних дій. Необхідно підкреслити, що ефективне функціонування поліцейських органів і підрозділів практично неможливо без належного кадрового забезпечення. Водночас, важливою передумовою для забезпечення перспектив розвитку працівників поліції є створення належних умов для професійного зростання. З цього погляду, завданням є створення організаційних принципів, визначаючих процес службової кар'єри поліцейського. У даному розділі, спираючись на аналіз наукових досліджень та чинного законодавства України, обґрунтовано значущість і необхідність

⁵⁹ Державна служба : навч. посіб. / за ред. С.М. Серьогіна, Д.І. Дзвінчука. Івано-Франківськ : Івано-Франків. техн. Ун-т нафти і газу, 2012. 542 с

⁶⁰ Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 р. № 580–VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/580-19/page2>

⁶¹ Уряд приймає рішення щодо створення ЦОБВ Національна поліція. URL: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=248450495&cat_id=244274130

удосконалення наступних організаційних принципів службової кар'єри в поліції: управління персоналом, інформаційне забезпечення, матеріально-технічне та фінансове забезпечення. Зазначено, що вдосконалення цих організаційних принципів має відбуватися комплексно, більшість цих категорій взаємодіють і разом доповнюють одну.

Відповідно до статті 50 Закону України "Про національну поліцію", добір персоналу для цього органу відбувається після *перевірки кандидатів* на придатність до служби в поліції. Громадяни України, які виявляють бажання приєднатися до поліції, зобов'язані проходити медичні огляди, а також провести перевірку фізичної підготовки, психофізіологічного обстеження та дослідження на предмет наявності алкогольної, наркотичної чи токсичної залежності відповідно до встановленого порядку МВС України. Крім того, громадяни України, які висловлюють бажання служити в поліції, з погодженням піддаються поліграфічному тестуванню. Законом визначено порядок проведення спеціальної перевірки для осіб, які претендують на службу в поліції.⁶²

Згідно зі ст. 59 Закону України "Про національну поліцію", служба в поліції є державною службою особливого характеру і представляє собою професійну діяльність поліцейських, спрямовану на виконання покладених на поліцію повноважень. Період служби в поліції враховується як частина страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також як частина стажу державної служби. Рішення з питань проходження служби фіксуються наказами, які видаються для особового складу на підставі відповідних документів. Форму та перелік цих документів приймає МВС України.

Поліцейські, включаючи слухачів та курсантів вищих навчальних закладів з особливими умовами, що здійснюють навчання поліцейських, а також особи, які перебувають на військовому обліку військовозобов'язаних,

⁶² Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 р. № 580–VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/580-19/page2>

під час служби поліції виводяться з цього обліку і зараховуються до складу поліції.⁶³

Основним компонентом адміністративно-правового статусу поліцейського є система прав та службових обов'язків. Відповідно із Законом України "Про державну службу", встановлені загальні права та обов'язки державного службовця, які безпосередньо стосуються поліцейських. Важливо відзначити, що правовий статус поліцейського, як державного службовця, охоплює обов'язки держави в цілому, включаючи визнання, додержання та захист прав і свобод людини та громадянина, і є одночасно обов'язком поліцейських.⁶⁴

Спеціальні права та обов'язки поліцейського, чиє завдання часто пов'язане з обмеженням прав і свобод громадян, регламентуються у відповідних нормативних актах. До статусних прав поліцейського входять такі: перевірка документів у громадян і посадових осіб; затримання й утримання під вартою певних категорій осіб; проведення особистого огляду; безперешкодний доступ до приміщень і території, що належить фізичним і юридичним особам; використання транспортних та зв'язкових засобів громадян і юридичних осіб у службових цілях; застосування фізичної сили, спеціальних засобів, вогнепальної зброї, як це передбачено ст. 45 Закону України "Про Національну поліцію".

Під час виконання службових обов'язків поліцейській знаходиться під захистом держави. За протиправні дії або бездіяльність під час виконання службових обов'язків, а також за несумлінне виконання цих обов'язків він несе відповідальність згідно з чинним законодавством.⁶⁵

Поліцейська станція в селищі Ясіня відзначається комплексним підходом до забезпечення громадської безпеки. Завдяки систематичному

⁶³ Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 р. № 580–VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/580-19/page2>

⁶⁴ Братков С. Адміністративна діяльність поліції як вид публічної служби: призначення і напрями. Збірник матеріалів I Міжнародної науково-практичної конференції. Київ: ВД «Дакор», 2018. 494 с

⁶⁵ Адміністративна діяльність поліції у питаннях та відповідях: навчальний посібник. Київ: Видавництво «Центр учбової літератури», 2016. 196 с.

патрулюванню, поліцейські забезпечують щоденний нагляд за територією в межах Ясінянської територіальної громади, що включає в себе чотири села з чисельність населення приблизно 20 тис осіб, реагують на виклики та вивчають місцеві тенденції злочинності.

Однією з ключових функцій поліцейської станції є активна взаємодія з громадою. Поліцейські проводять громадські заходи, співпрацюють з місцевими жителями та надають консультації з питань безпеки. При цьому велика увага приділяється профілактичним заходам та роботі з молоддю через освітні програми та ініціативи.

Основні обов'язки поліцейської станції:

- Забезпечення громадського порядку, вивчення та реагування на різні види протиправної діяльності в межах їхньої компетенції.
- Реагування на виклики, прийняття і обробка викликів від громадян, включаючи випадки злочинів, дорожньо-транспортні пригоди та інші надзвичайні ситуації.
- Патрулювання, активне патрулювання території для запобігання злочинам та забезпечення безпеки.
- Розслідування, ведення розслідувань злочинів, включаючи допити та збір доказів.
- Співпраця з громадою, взаємодія та співпраця з місцевою громадою для вирішення проблем та покращення безпеки.

Розслідування кримінальних випадків та аналіз даних є невід'ємною частиною діяльності відділення. Важливою є також співпраця з іншими правоохоронними органами, що дозволяє координувати дії та обмінюватися інформацією для забезпечення загальної безпеки.

Не лише реагуючи на поточні події, але й активно взаємодіючи з громадою та вживаючи заходів для запобігання злочинності, поліція в Ясіня працює на благо спільноти, зміцнюючи відчуття безпеки та взаємоповаги в селищі.

Керівництво поліції в селищі Ясіня активно сприяє професійному розвитку своїх службовців, надаючи широкий спектр можливостей для навчання та просування по службі. Службовці мають доступ до спеціалізованих тренінгів і семінарів, спрямованих на покращення їхніх навичок в різних аспектах роботи поліцейського.

Кар'єрний ріст відбувається за системою посадових звань, де працівники можуть отримувати підвищення кваліфікації та переходити на вищі посади відповідно до їхньої професійної діяльності та здобутого досвіду. Можна виокремити кілька напрямків, які доступні для працівників:

1. **Навчання та курси:** поліцейські беруть участь у різноманітних навчальних програмах та курсах. Що включають уроки з кримінального розслідування, вивчення нових технологій у сфері правопорядку, а також курси з психологічного навчання.
2. **Тренінг та семінари:** регулярні тренінги та семінари дозволяють поліцейським оновлювати свої знання та отримувати інформацію про нові тенденції та методи роботи.
3. **Спеціалізовані програми:** для тих, хто хоче спеціалізуватися у певній галузі, доступні спеціалізовані програми, такі як кримінальний аналіз, кібербезпека чи робота з підлітками.
4. **Участь у розслідуваннях та операціях:** поліцейські беруть участь у різноманітних розслідуваннях і операціях, що дозволяє їм здобувати новий досвід та розвивати свої професійні навички.
5. **Підвищення по сходах кар'єри:** професійне зростання може бути пов'язане із підвищенням у званні. Відповідно до досягнень та досвіду, працівники можуть рухатися по кар'єрній сходах.
6. **Стажування та обміни досвідом:** взаємодія з поліцейськими з інших регіонів через стажування чи обміни розширює горизонти та надає нові ідеї та підходи.

Загалом, система підвищення кваліфікації спрямована на стале вдосконалення та розвиток поліцейських, дозволяючи їм ефективно виконувати свої обов'язки у сфері правопорядку.

Важливим елементом є також внутрішній конкурс на заміщення вакантних посад, що надає можливість обдуманого та обґрунтованого вибору найкращих фахівців для зайняття ключових позицій. Який, до речі відбувається за загальним правилом та у відповідності до законодавства:

1. Оголошення конкурсу: поліція оголошує конкурс на вакансії, і ця інформація є відкритою для широкого загалу.
2. Попередні вимоги: кандидати повинні відповідати певним вимогам, таким як вік, освіта, стан здоров'я та інші.
3. Складання тестів та відбіркових випробувань: це може включати письмові тести, тестування фізичної підготовки, психологічні тести тощо.
4. Співбесіда та інтерв'ю: кандидати, які успішно пройшли попередні етапи, викликаються на співбесіду або інтерв'ю.
5. Медичний огляд: кандидати повинні пройти медичний огляд, щоб переконатися, що вони відповідають вимогам по стану здоров'я.

Крім того, службовці можуть брати участь у програмах обміну досвідом з іншими відділеннями та участь у спільних проектах з іншими регіонами.

Всі ці ініціативи не лише сприяють високому професійному рівню поліцейських в Ясіня, але й стимулюють їхній особистий та кар'єрний розвиток, роблячи внесок у підвищення ефективності та ефективності відділення.

У селищі Ясіня поліцейські мають унікальні можливості для розвитку своєї кар'єри. Початкова стадія кар'єри зазвичай включає службу на посаді поліцейського в місцевому відділенні. Це є базовим етапом, де новачки отримують практичний досвід та освоюють основні аспекти роботи поліції в даному регіоні. З часом, поліцейські мають можливість розвивати свої навички і займати більш відповідальні посади, такі як інспектори чи керівники

окремих секторів роботи. Залежно від індивідуальних здібностей та спеціалізації, вони можуть обирати шлях кримінального розслідування, патрулювання чи спеціалізованої служби.

Важливою частиною кар'єрного зростання є участь у навчанні та тренінгах, що надається поліцейським для підтримки їхнього професійного розвитку. Також, система внутрішнього підвищення кваліфікації дозволяє отримати додаткові навички та взяти участь у спеціалізованих проектах.

За досягнення в сфері безпеки та розкриття злочинів поліцейські отримують визнання та стимулюючі винагороди. Крім того, система заохочень за ефективну роботу стимулює поліцейських до досягнення високих результатів у своїй професійній діяльності.

На початку 2023 року у Ясінянській громаді відкрили нову поліцейську станцію, яка обслуговуватиме Ясінянську територіальну громаду, **шість поліцейських** та призначені **два поліцейські офіцери громади**. Термін "офіцер громади" часто використовується для опису осіб, які займаються організацією та координацією діяльності поліції в рамках конкретної громади. Офіцери громади працюють над підтримкою добрих відносин між поліцією та громадою. Вони беруть участь у зустрічах з громадськістю, заслуховують скарги та пропозиції громадян, а також впроваджують ініціативи для покращення безпеки та якості життя. Спрямовують зусилля на попередження злочинності, організовують освітні заходи, тренінги, інформаційні кампанії для підвищення обізнаності та залучення громади, співпрацюють з іншими службами безпеки та громадськими організаціями для спільної роботи над різними питаннями безпеки. Важливою частиною роботи офіцерів громади є вирішення конфліктів та сприяння діалогу між громадянами та поліцією.

На основі проведеного дослідження відділення поліції в Ясіня та аналізу взаємодії поліцейських з громадою, можна визначити напрями для покращення робочого середовища та службової кар'єри:

У контексті **професійної підготовки** важливо розвивати систему неперервної освіти для поліцейських, забезпечуючи їхнє ознайомлення з

сучасними методами та технологіями поліцейської роботи. Також слід акцентувати на тренінгах з розвитку комунікаційних навичок та ефективної взаємодії з громадою.

В сфері **системи оцінювання та заохочення** слід впроваджувати об'єктивні методи оцінки результатів роботи поліцейських. Надання заохочень та стимулів за високі досягнення може підвищити мотивацію та ефективність службової діяльності.

У напрямку **взаємодії з громадою** пропонувала б активно залучати представників громадськості до участі в органах прийняття рішень та організовувати регулярні зустрічі для обговорення проблем та планування заходів безпеки.

Щодо **впровадження технологій**, важливо забезпечити поліцейських сучасними засобами зв'язку та технічним обладнанням, що допоможе оптимізувати їхню роботу та полегшить ведення документації.

Пропонується **створити менторську програму** для нових працівників відділення. Це сприятиме їхньому швидшому адаптуванню та передачі найкращих практик від більш досвідчених колег.

З метою покращення **системи звітності та перегляду** діяльності відділення, важливо впроваджувати періодичний внутрішній аудит та публічну звітність, що сприятиме підвищенню довіри громади.

Дані заходи мають на меті створення сприятливого середовища для професійного росту та поліпшення взаємодії поліцейських з громадою в Ясіня.

ВИСНОВКИ

У ході дослідження було проведено глибокий аналіз службової кар'єри в державній службі та, зокрема, в органах національної поліції України. Перший розділ присвячений загальній інформації про службову кар'єру в державній службі, розглядаючи визначення, історію та основні принципи цієї сфери в Україні. Згідно з наданою інформацією можна зробити наступні висновки.

По перше, визначено, що державна служба представляє собою ключовий компонент державної системи, в якому важливу роль відіграє кадровий потенціал. Зазначено, що для ефективної роботи державних службовців необхідні професійні навички, відповідна освіта та здатність до адаптації до нових вимог.

По друге, розділ надає історичний огляд державної служби в Україні, що вказує на її еволюцію та зміни протягом років. Це важливо для розуміння контексту та впливу минулих досвідів на поточну ситуацію.

По третє, зазначено основні принципи та цінності державної служби. Це стосується високих стандартів етики, безперешкодного доступу громадян до інформації та зобов'язань службовців перед громадянами.

Даний розділ надає глибоке розуміння основ державної служби в Україні, відзначаючи її ключовий вплив на суспільство та державу в цілому.

В другому розділі розглядається процес вступу та службову підготовку в державній службі, зосереджуючись на освіті, кваліфікації, вимогах та конкурсному відборі для кандидатів.

Освіта та кваліфікація грають ключову роль у визначенні придатності кандидатів для державної служби. Тут наголошується на необхідності відповідної освіти, яка допомагає висококваліфікованим спеціалістам виконувати свої обов'язки. Вимоги до кандидатів на посаду державного службовця ставляться з урахуванням необхідності високого професійного та етичного рівня, що відображає важливість відповідальності та надійності в цій

сфері. А також описано процес конкурсного відбору, який покликаний гарантувати чесність та об'єктивність відбору кандидатів. Це важливий етап, який сприяє відбору найбільш компетентних і професійно підготовлених кандидатів.

У третьому розділі проведено аналіз службової кар'єри в органах національної поліції з фокусом на відділенні поліції, дільничі селища Ясіня. Цей розділ містить конкретний огляд проблем та можливостей, які стосуються поліцейських, що працюють у невеликих населених пунктах.

Висновки дослідження вказують на те, що службова кар'єра в державній службі та поліції визначається не лише професійною підготовкою, але й особистими якостями, готовністю до викликів та вмінням адаптуватися до змін. Перспективні можливості кар'єрного росту вимагають поєднання знань, досвіду та практичних навичок. Зокрема, важливою виявилася робота в місцевих відділеннях поліції, де службовці забезпечують безпеку та порядок на місцевому рівні.

Дослідження підкреслює необхідність подальших покращень у системі набору, підготовки та підвищення кваліфікації працівників державних служб та поліції. Це може включати розробку програм для підтримки кар'єрного росту, підвищення якості навчання та створення стимулів для саморозвитку.

Узагальненням є те, що для ефективного функціонування органів державної служби та поліції необхідне постійне вдосконалення системи підготовки, набору та підтримки кадрів, зокрема на рівні малих населених пунктів.

На основі викладеного можна зробити загальний висновок, що державна служба є ключовим аспектом діяльності держави, спрямованим на регулювання дій державних службовців та формування кадрового потенціалу державного управління. Вона вимагає професійних навичок, вмінь, знань та спеціальної освіти. Виконання завдань державною службою має забезпечувати сталість та стабільність відносин, добробут суспільства і ефективність управлінської діяльності.

Органи Національної поліції виступають як особлива гілка державної служби, що виконується в спеціалізованому органі виконавчої влади з метою забезпечення правопорядку. Вони підпорядковані тим же принципам та стандартам, що і загальна державна служба. Важливо відзначити, що створення нових державно-службових відносин у Національній поліції відбувається в умовах невідповідності професійних можливостей поліцейських сучасним вимогам та дефіциту довіри населення.

Однак, не дивлячись на традиційну інерцію та відсутність повної довіри до поліції, важливо визнати їхню важливу роль у захисті прав та свобод громадян. Розвиток державної служби в органах Національної поліції потребує уваги до професійного росту, адаптації до сучасних вимог та підтримки з боку суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Авер'янов В. Б. Виконавча влада: конституційні засади і шляхи реформування / В. Б. Авер'янов, О. Д. Крупчан. - Х.: Право, 1998. - 36 с.
2. Баштанник В. В. Формування державної антикорупційної політики в умовах модернізації влади [Електронний ресурс] / В. В. Баштанник. - Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Nrzd/2012_1/3.pdf
3. Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба України. Загальна частина: навчальний посібник. 2020. 511 с
4. Верстюк В. Ф. Політична історія України. ХХ ст.: у 6 т. / В. Ф. Верстюк, В. Ф. Солдатенко. - К.: Генеза, 2002. - Т. 2: Революції в Україні: політико-державні моделі та реалії (1917- 1920). - 488 с
5. Гаврик С. Ю. Світовий досвід протидії корупційним проявам, або як Україні покращити місце за індексом сприйняття корупції / С. Ю. Гаврик, В. О. Черков // Наук. вісн. Львів. держ. ун-ту внутр. справ. - 2012. - № 3. - (Серія: Юридична).
6. Гай-Нижник П. П. Формування центральних та місцевих органів виконавчої влади в Україні за доби Центральної Ради (1917-1918 рр.) / П. П. Гай-Нижник // Зб. наук. пр. Наук. дослідн. ін-ту українознавства. - К.: Укр. агенство інформації та друку "Рада", 2009. - Вип. XXIV. - С. 229-270
7. Галицько-Волинська держава XII-XIV ст.: зб. наук. пр.: у 2 кн. / упоряд. О. С. Кучерук. - Львів: Світ, 2002. - Кн. 1. - 128 с.
8. Глух Т.В. Зарубіжний досвід мотивації діяльності державних службовців та можливості його використання в Україні. Наукові праці. Державне управління. 2017. Випуск 286, Том 298. С. 30–33.
9. Горобець В. Полково-сотенний устрій Гетьманату. Історія українського козацтва: нариси: у 2 т. / редкол.: В. А. Смолій (відп. ред) та ін. - К.: Видавн. дім "Києво-Могилян. акад.", 2006. - Т. 1. - 800 с.

10. Державна служба: навч. посіб. / за ред. С.М. Серьогіна, Д.І. Дзвінчука. Івано-Франківськ: Івано-Франків. техн. Ун-т нафти і газу, 2012. 542 с
11. Державне управління та державна служба: словник-довідник / уклад. О. Ю. Оболенський. - К.: КНЕУ, 2005. - 480 с.
12. Державне управління: підручник / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна; за ред. А. Ф. Мельник. - К.: Знання, 2009. - 583 с.
13. Державне управління: теорія і практика / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. - К.: Юрінком Інтер, 1998. - 432 с
14. Директорія, Рада Народних Міністрів Української Народної Республіки 1918-1920: док. і матеріали: у 2 т.; 3 ч. / Ін-т історії України НАНУ; Централ. держ. архів вищ. органів влади і упр. України; Дослід. ін-т сучас. укр. історії ; редкол. : В. Верстюк, О. Бойко, Р. Пиріг та ін. ; упоряд. : В. Верстюк, Г. Басара-Тиліщак та ін. - К.: Вид-во ім. Олени Теліги, 2006. - Т. 1. - 689 с.; Т. 2. - 744 с.
15. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні: навч. метод. посіб. / С. Д. Дубенко. - К.: Ін Юре, 1999. - 171 с
16. Дюжев Д. В. Нормативно-правове регулювання запобігання та протидії корупції в Україні: навч. посіб. / Д. В. Дюжев; Дон. обл. держ. адм., Дон. обл. центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів держ. влади, органів місц. самоврядування, держ. під-в, установ і організацій. - Донецьк, 2012. - 82 с.
17. Європейські принципи державного управління / пер. з англ. О. Ю. Куленкової. - К.: Вид-во УАДУ, 2000. - 52 с.
18. Звіт про виконання у 2018 році Стратегії реформування державного управління України. URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/reform%20office/03_zvit_ukr_web.pdf
19. Іванов В. М. Історія держави і права України / В. М. Іванов. - К.: Атіка, 2003. - 416 с

20. Історія держави і права зарубіжних країн (середні віки та ранній новий час): навч. посіб. / Б. Й. Тищик, В. С. Кульчицький, А. В. Кольбенко та ін.; за ред. Б. Й. Тищика. - Львів: Світ, 2006. - 696 с.

21. Історія держави і права України: підручник: у 2 т. / за ред. В. Я. Тація, А. Й. Рогожина, В. Д. Гончаренка. - К.: Ін Юре, 2003. - Т. 1. - 656 с.

22. Історія державного управління України: термінолог. слов., зб. док. та матеріалів (XIII-X ст.), табл., схеми та інтернет-довід.: посіб. для практик. занять та навчання: навч. метод. вид. з курсу "Теорія та історія державного управління" / авт.-уклад.: С. М. Коник, Л. В. Покрова, Р. Б. Воробей, І. І. Тіщенко; за заг. ред. Н. Р. Нижник. - К.: Видавн. дім "Максімум", 2005. - 720 с.

23. Історія державного управління: навч. метод. вид. для семінар. занять та самот. роботи: у 3 т. / С. М. Коник (кер.), Р. Б. Воробей, В. А. Грабовський та ін. - К: Вид-во НАДУ, 2007. - Т. 1. - 104 с.

24. Історія державного управління: навч. метод. вид. для семінар. занять та самот. роботи: у 3 т. / С. М. Коник (кер.), Р. Б. Воробей, В. А. Грабовський та ін. - К: Вид-во НАДУ, 2007. - Т. 3. - 128 с.

25. Історія державної служби в Україні: у 5 т. / О. Г. Аркуша, О. В. Бойко, Є. І. Бородін та ін.; відп. ред. Т. В. Мотренко, В. А. Смолій; редкол.: С. В. Кульчицький (кер. авт. кол.) та ін.; Голов. упр. держ. служби України, Ін-т історії НАН України. - К.: Ніка-Центр, 2009. - Т. 1. - 544 с

26. Історія державної служби в Україні: у 5 т. / О. Г. Аркуша, О. В. Бойко, Є. І. Бородін та ін.; відп. ред. Т. В. Мотренко, В. А. Смолій; редкол.: С. В. Кульчицький (кер. авт. кол.) та ін.; Голов. упр. держ. служби України, Ін-т історії НАН України. - К.: Ніка-Центр, 2009. - Т. 2. - 636 с.

27. Калініченко В. В. Історія України. Ч. III: 1917-2003 рр.: підручник / В. В. Калініченко, І. К. Рибалка. - Х.: ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2004. - 628 с.

28. Клочко А. М. Проблемні питання мотивації персоналу в органах національної поліції / А.М. Клочко, В.О. Собина, К.М. Христенко // Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія: Державне управління. 2018. Вип. 2. С. 266-273

29. Концепція адміністративної реформи в Україні. - К.: Центр політико-правов. реформ, 1998. - 61 с.
30. Кравченко І. С. Основи управління в Національній поліції: навч. посіб. Дніпро: Видавець Біла К. О., 2020. 212 с.
31. Лахижа М. Проблеми мотивації державних службовців до підвищення рівня їх професійної компетентності. Державне управління та місцеве самоврядування. 2015. Випуск 1(24). С. 196–207.
32. Левченко Т.І. Питання оцінювання службової діяльності державних службовців. Матеріали науково-практичної конференції за підсумками проходження здобувачами вищої освіти виробничих практик. Випуск 12. Полтава: ПДАА, 2019. С. 160–161.
33. Молдован Е. С. Напрями запобігання та протидії корупції на державній службі: морально-ідеологічний аспект [Електронний ресурс] / Е. С. Молдован. - Режим доступу: [http:// archive.nbuv.gov.ua/e-journals/dutp/2010_2/txts/10mesmia.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/dutp/2010_2/txts/10mesmia.pdf)
34. Небеська М. С. Оцінка ефективності діяльності Національної поліції України. Держава та регіони Серія: Право. 2019. № 4 (66). С. 92–97
35. Оболенський О. Ю. Державна служба: підручник / О. Ю. Оболенський. - К.: КНЕУ, 2006. - 472 с
36. Опаріна Х.С., Ковальська К.В. Сучасні методи відбору персоналу на підприємстві. Молодий вчений. 2015. № 5 (20). Ч. 2. С. 38–44.
37. Пахомов І. М. Радянське адміністративне право: підручник [Електронний ресурс] / І. М. Пахомов. - Вид-во Львів. ун-ту, 1962. - Режим доступу: http://www.pravo.vuzlib.org/book_z1584_page_1.html
38. Перепелиця А. В. Особливості професійного відбору персоналу до органів внутрішніх справ. URL: <http://vuzlib.com/content/view/2224/10/>.
39. Політична система для України: історичний досвід і виклики сучасності / О. Г. Аркуша, С. О. Біла, В. Ф. Верстюк та ін.; гол. ред. В. М. Литвин. - К.: Ніка-Центр, 2008. - 988 с.

40. Про державну службу: Закон від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

41. Про державну службу: Закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723. - Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3723-12>

42. Про державну службу: Закон України від 17 листоп. 2011 р. № 4050-VI. - Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3723-12>

43. Про затвердження Положення про Національну поліцію: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 № 877 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/877-2015-%D0%BF>

44. Про затвердження Порядку підготовки та видання наказів щодо проходження служби в поліції: Наказ МВС України від 23.11.2016 № 1235 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1668-16/paran15#n15>

45. Про затвердження Порядку присвоєння спеціальних звань поліції та позбавлення спеціальних звань: Наказ МВС України від 12.03.2016 № 177 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0498-16>

46. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-п>

47. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 № 169. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/169-2002-п>

48. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19>

49. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки: Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>

50. Про утворення Національної поліції України Постанова Кабінету Міністрів України; від 02.09.2015 № 641 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/641-2015-%D0%BF>

51. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17.03.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3166-17>

52. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В. П. Тимощука, А. М. Школика. - К.: Конус-Ю, 2007. - 735 с

53. Романенко М.В. Проблеми нормативно-правового регулювання прийняття на службу до поліції працівників ліквідованих підрозділів МВС України / М. В. Романенко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. – 2016. – Вип. 37. – Том. 3. – С. 10–15.

54. Світові моделі державного управління: досвід для України / за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, С.В. Загороднюка, П.І. Крайніка, Х.М. Дейнеги. Київ: НАДУ, 2012. 612 с.

55. Смоліна М.М. Поняття та значення особливих умов для діяльності органів внутрішніх справ / М.М. Смоліна // Форум права. – 2013. – № 1. – С. 926-932.

56. Стратегія розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://mvs.gov.ua/ua/pages/strategiya_2020.htm

57. Сущенко В.Д., Смірнов А.М., Коваленко О.І., Смірнов А.А. Організація управління персоналом в органах внутрішніх справ. Монографічне дослідження. – Київ: Національна академія внутрішніх справ України, 1999

58. Тактико-спеціальна підготовка працівників ОВС України: навчальний посібник / С.М. Банах, В.Р. Булачек, І.С. Винярчук, Ю.Р. Йосипів та ін. – Львів: ЛьвДУВС, 2011. – 300 с.

59. Управління органами Національної поліції України: підручник / за заг. ред. д-ра юрид. наук, доц. В. В. Сокурєнка; [О. М. Бандурка, О. І. Беспалова, О.В. Джафарова та ін.; передм. В. В. Сокурєнка]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків: Стильна типографія, 2017. – 580 с.

60. Яцуба В.Г. Кадрове забезпечення державного управління (організаційно-правовий аспект): монографія: 12.00.01- К., 1999. - 226 с.

61. Яцюк О.М. Аналіз сучасних методів відбору персоналу. URL: http://www.rusnauka.com/12_ENXXI_2011/Economics/5_85065.doc.htm