

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного управління та національної безпеки
Кафедра економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного
управління
Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

Дем'янчук Наталя Домініківна

УДК 35.082:331.108(477)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

«Основні напрями розвитку державної служби в Україні»

(тема роботи)

281 «Публічне управління та адміністрування»

(шифр і назва спеціальності)

Подається на здобуття освітнього ступеня «Магістр»

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

_____ **Н.Д. Дем'янчук**

(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи

Войтенко А.Б.

Кандидат наук з державного управління, професор

Житомир – 2021

Висновок кафедри _____

за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри _____

№ __ від «__» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління

В.П. Якобчук

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(прізвище ,ім'я, по батькові)

«__» _____ 20__ р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти: **Дем'янчук Наталя Домініківна** захистила

(прізвище ,ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

Пугачова Н.С.

(прізвище ,ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Дем'янчук Н.Д. Основні напрями розвитку державної служби в Україні. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 281 – публічне управління та адміністрування. – Поліський національний університет, Житомир, 2021.

Зміст анотації: кваліфікаційна робота розкриває процес розвитку та удосконалення інституту державної служби в умовах реформування. Особливу увагу присвячено розкриттю нового інноваційного Закону України «Про державну службу». Проаналізовано основні поняття професійного інституту державної служби. Автором роботи досліджено процес проходження державної служби та їх етапи, розкрито принципи державної служби в умовах правової держави, описано аспекти правового регулювання державного службовця, розглянуто статус державного службовця в правовому полі. Робота висвітлює питання системної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, як основа розвитку державного управління. Одночасно досліджено у роботі зорієнтованість на необхідність професіоналізації державних службовців, приділено увагу дослідженню професійної компетентності в контексті реформ.

Ключові слова: державна служба, державний службовець, механізм, право доступу до державної служби, правове регулювання, підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, правовий статус державного службовця, професійна компетентність, службова кар'єра, розвиток.

ABSTRACTS

Demyanchuk N. D. The main directions of development of public service in Ukraine. - Qualification work on the rights of the manuscript.

Qualification work for the Master's degree in the specialty 281-public administration and administration. - Polessky National University, Zhytomyr, 2021.

Abstract: the qualification work reveals the process of development and improvement of the Institute of Public Service in the context of reform. Special attention is paid to the disclosure of the new innovative Law of Ukraine "On Public Service".

The basic concepts of the professional institute of public service are analyzed. The author of the work the process of passage of public service and their stages, the principles of the public service in terms of law, describes the aspects of legal regulation of civil servant, examined the status of civil servant in the legal field. The work highlights the issues of systematic training, retraining and advanced training of civil servants as a basis for the development of public administration. At the same time, the focus on the need for professionalization of civil servants is investigated in the work, attention is paid to the study of professional competence in the context of reforms.

Keywords: civil service, civil servant, mechanism, right of access to civil service, Legal Regulation, training, retraining, advanced training, legal status of a civil servant, professional competence, official career, development.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЯК ПРОФЕСІЙНОГО ІНСТИТУТУ.....	9
1.1. Поняття державної служби, її види, принципи та правове регулювання.....	9
1.2. Особливості реалізації права на державну службу.....	12
1.3. Правовий статус державного службовця.....	15
РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	19
2.1. Службова кар'єра в структурі державної служби.....	19
2.2. Механізм формування сучасного типу державного службовця в Україні...	21
2.3. Сучасні підходи до вирішення питань професійного навчання державних службовців.	24
РОЗДІЛ 3. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТА МОДЕРНІЗАЦІЯ ЗАКОНОДАСТВА ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ УКРАЇНИ.....	28
3.1. Напрямки реформування державної служби в Україні.....	28
3.2. Головні аспекти зміцнення статусу державного службовця.....	31
3.3 Розвиток професійної компетентності державних службовців в контексті реформ.....	33
ВИСНОВКИ.....	37
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	40
ДОДАТКИ.....	49

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Усі громадяни України, що гідно боролися за свободу України в наш час Революції гідності, отримують унікальний шанс побудувати нову Україну. А Україна нині перебуває в періоді докорінного зміну засад суспільства.

Державна служба, завжди була і залишається однією із основ конституційного ладу правової держави та покликана служити нашому народові. Шляхи розвитку державної служби визначають необхідність системного та послідовного здійснення реформування нового типу державного службовця. Саме завдяки створенню ефективної системи державної служби виокремлено цільові підходи до надання управлінських послуг на забезпечення конкурентоспроможності на міжнародній арені. У результаті фундаментальна міцна система державної служби стане не тільки досконалою, професійною, компетентною, стабільною та організованою, а й підвищить рівень професійної діяльності, бажаний статус державного службовця.

Питаннями з дослідження у розвитку державної служби в Україні займалися такі вітчизняні вчені та практики як: Н. Артеменко [7], Л. Біла-Тіунова [1], К. Ващенко [2,3,4,38], Н. Гончарук [7,8], Л. Прудіус [8], Г. Додонова [15], М. Карпа [17], А. Грищук [14], В. Костюк [21, 22], А. Малюга [24,25], Н. Панова [29].

Мета і завдання роботи. Метою дослідження є створення належних, нормотворчих умов для ефективного, гарного запровадження в Україні реформи державної служби та забезпечення в Україні європейських стандартів життя і вихід держави на провідні позиції світу; створення нового покоління державних службовців, які можуть відповісти на виклики часу та відповідати вимогам сьогодення.

Завдання спрямоване на підвищення якості державної служби, на оптимізацію функцій інститутів державної влади, на створення професійної державної служби, яка відповідає світовим стандартам.

Предмет і об'єкт дослідження.

Предмет дослідження – Закон України «Про державну службу»[30], законодавчі та нормативно-правові акти спрямовані на впровадження Закону України «Про державну службу»[30].

Об'єкт дослідження – державна служба як соціально-правовий інститут.

Для доведення поставлених задач та обґрунтування використано в якості методологічної основи дослідження адекватні авторському задуму. Методи дослідження: теоретичні (аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння, класифікація, конкретизація, узагальнення, формалізація, аналогія); емпіричні (узагальнення).

Перелік публікацій автора за темою дослідження.

1. Дем'янчук Н.Д. Напрямки реформування державної служби в Україні в умовах адміністративних реформ. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі. Збірник наукових статей за матеріалами Восьмої Міжн. наук.-практ. конференції. (м. Житомир, 19 березня 2020р.)* [11].

2. Дем'янчук Н. Особливості реалізації права на державну службу. *Літописець. Збірник наукових праць Восьмої Всеукраїнської наук.-практ. конференції «Права людини: історичний вимір і сучасні тенденції (до річниці прийняття Загальної декларації прав людини)» (м. Житомир, 9 грудня 2020 року).* [12].

3. Дем'янчук Н.Д., Прокопчук Н.В. Механізм формування сучасного типу державного службовця в Україні під час адміністративних реформ. *Соціально-економічні проблеми розвитку регіонів. Четверта Всеукраїнська наук.-практ. конференція (м. Житомир, 15 травня 2020 року)* [13].

4. Прокопчук Н.В., Дем'янчук Н.Д. Підвищення престижності публічної служби в органах місцевого самоврядування шляхом її професіоналізації. *Наукові читання – 2020. Науково-теоретичний збірник* [36].

Практичне значення отриманих результатів.

Наукова новизна дослідження визначається тим, що з проходженням широкомасштабної реформи в системі державної служби України невід'ємною її частиною є створення оновленого, дієздатного державного апарату, становлення професіональної, неполітичної й авторитетної державної служби. За цих умов у новій системі державної служби змінюються світоглядні засади, норми і цінності. Відповідальність за авторитет держави підвищується. Тому від формування нового типу сучасного державного службовця залежить успішність адміністративної реформи.

В результаті дослідження Законом України «Про державну службу»[30] від 10.12.2015 року визначено низку новацій, спрямованих на вдосконалення проходження державної служби, а саме: в розмежуванні адміністративних і політичних посад; у визначенні правового статусу державного службовця; у відмежуванні державної служби від політичної діяльності; у запровадженні нового підходу в класифікації посад у державних службовців; у компетентнісному підході за відбором кандидатів для проходження державної служби; у визначенні підходів щодо вступу, проходженні і припиненні державної служби; у підвищенні рівня професійної компетентності та професійного навчання державних службовців; в оплаті праці; в преміюванні та заохоченні, а також дисциплінарній відповідальності.

На сьогоднішній день процес оновлення державної служби спирається на передові країни світу. Активно розробляються плани дій та положення для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кожного державного службовця. У своїй діяльності підвищення ролі управлінських кадрів керується інтересами суспільства, служінням громадянам і державі. Розкриття питання статусу державного службовця відображає наявність прав, обов'язків, обмежень, гарантій, заохочень, відповідальності.

Структура та обсяг роботи.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЯК ПРОФЕСІЙНОГО ІНСТИТУТУ

1.1. Поняття державної служби, її види, принципи та правове регулювання.

Розвиток України в процесі українського державотворення супроводжується удосконаленням державної служби. Підґрунтям для молодій українській державній служби в умовах корінних перетворень постає високоефективна, стабільна, фахова, державомисляча та інноваційно налаштована еліта. Яка забезпечує реалізацію функцій держави через механізм державного управління.

Сучасна державна служба перебуває в стані розвитку та формування, що співзвучно продовжує процес реформування механізму державного управління [23, с.683].

Адже, сучасний стан розвитку інституту державної служби і продовжується у новому Законі України «Про державну службу»[30], безумовно він суттєво змінює правові та організаційні тенденції інституту державної служби. Новий закон чітко окреслює побудову в Україні професійної, фахової, політично нейтральної державної служби з європейським зразком.

Реформування державної служби передбачає забезпечення її якості, результативності та ефективності, та це дозволить вже за короткий проміжок часу здійснити достойне правління країною. Регулюванню кожної із цих щєблин відведено значне місце у новому Законі.

Варто підкреслити, що у визначенні поняття «державна служба» за ст.1 ухваленого парламентом Закону України «Про державну службу» [30], відповідно до якого «це публічна, професійна, політично неупереджена

діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави» [30]. Законодавець подає гомізіткє визначення цього терміну.

Також у цьому законі наведений термін «державний службовець», який вживається в такому значенні - «це громадянин України, який займає посаду держаної служби в органі державної влади, іншому органі, його апараті (секретаріаті),...[...]» [30].

Одночасно до фундаментальних інновацій Закону України «Про державну службу» слід віднести й розмежування як політичних так і адміністративних посад, зокрема це – запровадження інституту державних секретарів Міністерств з виведенням за межі державної служби і працівників патронатних служб, і помічників депутатів [2, с.126].

Також до ст. 6 закону передбачено, що посади державної служби в державних органах поділено на такі категорії: категорія «А» (вищий корпус державної служби); категорія «Б» - (середня ланка державної служби); категорія «В» - (інші державні службовці) [30].

Перебування України на шляху розбудови тісно пов'язане з інституційними новаціями державної служби [21, с.1].

Як бачимо, завдяки державній службі, як реалізатору завдань і функцій держави залишається сприяти незмінності конституційного ладу.

Додатково зазначимо, що державна служба характеризується також своєю внутрішньою структурою, тобто видами державної служби. Загальноприйнятим визнається поділ державної служби на адміністративну (цивільну) службу, мілітаризовану та спеціалізовану. Відзначимо, що цивільна державна служба має свої характерні особливості за якими служба регламентуються Законом України «Про державну службу»[30] та здійснюється як у державних органах (міністерство, служба, місцева державна адміністрація тощо), так і апаратах державних органів (апарат, секретаріат), а саме проходження служби пов'язано з присвоєнням рангів. Також притаманна службі загальна дисциплінарна відповідальність. Мілітаризована державна служба полягає в професійній діяльності пов'язаної із захистом Вітчизни. Основне її завдання є оборона

України, захист її суверенітету, територіальної цілісності. Її суб'єкти військовослужбовці та військовозобов'язані, а проходження служби пов'язано з присвоєнням тільки військових звань. Це служба у Збройних Силах України, також у Службі Безпеки України, і безумовно у Державній прикордонній службі України тощо. Остання, спеціалізована служба – це служба в митних органах, податкових органах, органах прокуратури тощо, та проходження її пов'язано з присвоєнням класних чинів і спеціалізованих знань. Служба характеризується високим рівнем субординації та пов'язана з носінням зброї, заборону членства у політичних партіях. [1, с. 70-75].

Відзначимо той факт, що законодавець вказав, що державна служба здійснюється на дотриманні перелічених принципів: 1) «верховенства права» – це панування права в суспільстві; 2) «законності» – державний службовець зобов'язаний виконувати свою професійну діяльність в межах встановлених законодавством своїх посадових прав і обов'язків; 3) «професіоналізму» – комплексний принцип, який включає в себе постійну готовність до здійснення посадових функцій і повноважень знаючи свої обов'язки і права та спираючись на загальну і спеціальну професійну підготовку; 4) «патріотизму» – служіння інтересам кожного громадянина і всього народу; 5) «добročесності» – служіння суспільним інтересам, інтересам народу; 6) «ефективності» - раціональне і результативне використання ресурсів у досягненні цілей з державної політики; 7) «забезпечення рівного доступу до державної служби» - користування громадян у рівному праві доступу до державної служби; 8) «політичної неупередженості» - здійснення держслужбовцем своїх повноважень з недопущення особистих політичних переконань; 9) «прозорості» - відкритість інформації у діяльності державного службовця, окрім випадків, позначених Конституцією та законами України; 10) «стабільності» - державні службовці безстроково призначаються на посади державної служби, крім випадків позначених законом; незалежність персоналу до змін у політичному керівництві держави та їх органів [22, с.154; 30].

Висвітлення у нинішніх умовах поняття «правове регулювання державної служби» здебільшого покладено у зміст ч.1 ст. 5 закону, де «правове регулювання державної служби здійснюється Конституцією України [20], цим та іншими законами України, [...]». [30].

Однак, правове регулювання державної служби в Україні стає одним із найвагоміших питань після проголошення незалежності нашої держави і створення нової суверенної демократичної країни. Адже державна служба, покликана служити нашому народові, завжди була і залишиться однією з основ конституційного ладу правової держави. Констатуючими аспектами сучасного стану правового регулювання службово-трудової діяльності є питання з виникнення, розвитку і припинення службових трудових відносин, відповідальності за неналежне виконання своїх трудових обов'язків, питання достойної оплати праці, механізму преміювання державного службовця, порядку проведення атестації та відповідності займаній посаді, тощо [28, с.714].

Отже слід зазначити, що діяльність держави та функціонування всього управлінського апарату здійснюється тільки через державну службу, яка в першу чергу є особливим інститутом надсучасної держави.

1.2. Особливості реалізації права на державну службу

Не є новиною, що XXI століття є століттям інтеграції України в європейське співтовариство. Втім, український законодавець постійно вдосконалює нормативно-правову базу щодо врегулювання права громадян на державну службу, яка б відповідала європейським стандартам та захищала права громадян.

Вартим уваги є той факт, що у свою чергу «Декларація прав людини і громадянина, прийнята в 1879 році Національною асамблеєю Франції, в ст. VI закріпила державну службу не як привілею, а як важливе право громадянина. Саме з кінця XVIII ст. право громадян на рівний доступ до державної служби стає предметом конституційно-правового регулювання та загалом отримує

певні моделі свого нормування в конституціях і конституційних актах держав Європи, а надалі й усього світу. [24, с.244].

Але, очікуваним було закріплення цього права громадян у рівному доступі до державної служби у новому Основному законі. Адже, як відомо, Конституція – «це єдиний наділений найвищою юридичною силою..[...].. правовий акт,..[...]» [20; 24, с.249].

Вагомим форматом участі громадянина України в управлінні державними справами є право виступати реальним джерелом влади. Тобто, при цьому Україна відповідно гарантувала право на державну службу Основним законом держави – Конституцією України [12, с.79]. За такої підстави ст. 38 «забезпечує рівний доступ громадян України до державної служби» а ст. 24 говорить так, що «[...].. не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань,..[...]» [19, с. 744; 20].

Таким чином через механізм реалізації права громадян України на державну службу в результаті можна дійти громадянину до свого прагнення професійно забезпечувати реалізацію основоположних функцій держави.

Питання відбору професійних та кваліфікованих кадрів на посади державної служби, які здатні неухильно відстоювати права і свободи людини і громадянина і які володіють професійними вміннями і навичками, було і залишається до теперішнього часу як надзвичайно важливим [29, с.55].

Згідно Закону, статус державного службовця громадянин України набуває зі вступом на державну службу шляхом призначення на посаду державної служби за результатами конкурсного відбору та з дня публічного складання Присяги [9, с.713].

У НАДС функціонує Єдиний веб-портал вакансій державної служби, на якому можна знайти всю інформацію про відкриті вакансії державної служби України. Функціонування порталу забезпечує належну та прозору організацію процесу конкурсного відбору на посади для осіб, що бажають працювати в державних органах [3, с.39].

Як вбачається, реалізацією права громадянина на державну службу є конкурс. Більш того, процедурою проведення конкурсного відбору визначено «Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» [42], який затверджено постановою КМЮ від 25.03.2016 року № 246 [42].

Одночасно наголосимо і про перебування всього світу і нашої країни України в 2020 році в умовах пандемії, спричиненої небезпечним вірусом COVID-ом-19, що спричинене лихо майже скрізь у світі призвело до необхідності запровадження суворого карантину та соціального дистанціювання та тимчасово призупинено норму Закону «Про державну службу»[30] в частині конкурсного добору. Натомість викликом сьогодення постає постанова КМУ від 22.04.2020 року № 290 зі змінами затвердженими постановою КМУ від 05.08.2020 року № 688 з порядком добору на вакантні посади держслужби і лише на період дії карантину і призначення осіб тільки шляхом укладення контракту. Процедура відрізняється від звичайного конкурсного відбору та полягає в проведенні співбесіди після якої кандидат укладає контракт. Зауважую, що граничний строк перебування особи на посаді державної служби, становить не більше 2-х місяців після відміни карантину. [41].

Хоча згідно ч.1 ст. 21 ЗУ «Про державну службу»[30] право на державну службу реалізується передусім на конкурсній основі. Саме у конкурсі законодавець вбачає забезпечення рівного доступу громадян України до державної служби.

Зауважую, що новий закон визнав як норму право громадян на державну службу та одночасно встановив систему вимог і критеріїв, які висуваються до претендентів на вакантні посади державної служби всіх категорій – «А», «Б», «В». [25, с. 40].

При цьому відповідно, що за ст.19 закону, яка в так в свою чергу визначає перелік вимог до кандидатів на вакантні посади державної служби та обмеження щодо реалізації права на державну службу в Україні.

Наголосимо, що з ч. 1 ст. 19 цього Закону правом на державну службу наділені особи, які по перше: мають громадянство України; по друге: досягли повноліття; по третє: вільно володіють державною мовою; вчетверте: мають відповідний посаді державної служби ступінь вищої освіти не нижче «магістра» - виключно для посад категорії «А», «Б» та «Бакалавра, молодшого бакалавра» - тільки для посад категорії «В». [25, с.40; 30]. Переглядаючи положення ч.2 ст.19 вищезазначеного Закону, які встановлюють однозначні умови щодо обмежень на вступ до державної служби зазначимо, що до них визначено, зокрема: а) досягнення громадянином 65-го віку; б) визначення особи в судовому порядку недієздатною або такою, дієздатність якої є обмеженою; в) має непогашену і не зняту судимість за умисний злочин; г) позбавлена судом права виконувати функції державної влади і місцевого самоврядування; д) піддавалась протягом 3-х років адміністративному стягненню за корупційне правопорушення; ж) має громадянство іншої держави; з) не пройшла спец перевірку чи не дала згоду на її перевірку; е) підпадає під люстрацію [12, с. 80; 30].

Отже Конституція України [20] гарантує кожному громадянину України право на державну службу, а Закон України «Про державну службу» [30] дане право деталізує закріпленими правовими нормами.

1.3. Правовий статус державного службовця

Характеризуючи юридичну сутність ЗУ «Про державну службу»[30] в Україні, необхідно визначити, що він є базовим нормативно-правовим актом, який забезпечує функціонування інституту державної служби й посідає провідне місце серед усіх нормативно-правових актів, покликаних упорядковувати досліджувану групу відносин. [26, с.16-17].

Зазвичай питанням статусу службовців у сфері державної служби розкривають найчастіше з позиції юридичної науки. Безумовно, правовий статус володіє найбільшим дієвим змістовним навантаженням у контексті

діяльності, розвитку та функціонування службовця у системі державної служби. [12].

Базовим нормативно-правовим актом, який регламентує особливості правового статусу державних службовців залишається ЗУ «Про державну службу» [30], разом з тим інституційними засадами правового статусу державного службовця слід рахувати права, обов'язки, обмеження, гарантії, відповідальність, а також стандарти етичної поведінки. Правовий статус державних службовців, з одного боку, виявляється у правах та посадових обов'язках посадової особи, а з другого – служить фундаментом для реалізації службових повноважень та функцій. Службові права визначають обсяг посадових обов'язків, які створюють умови для їх виконання. Відповідно з метою удосконалення механізму реалізації державними службовцями службових завдань у процесі правової регламентації, слід чітко розмежовувати посадові обов'язки і права, що дасть змогу виявити межі правової службової діяльності [45, с.149-150].

Успішність реформування системи державних органів України має своєю передумовою визначення правового статусу їх працівників, у повсякденній діяльності яких реалізуються функції держави. Продумане і несуперечливе значення прав та обов'язків державних службовців, системи гарантій їх діяльності та юридичної відповідальності за порушення правових приписів є запорукою зміцнення режиму законності, зниження рівня корупції, підвищення прозорості функціонування державного механізму [27, с. 56].

Що стосується положень ЗУ «Про державну службу» [30], то виходячи зі змісту правового статусу державного службовця, який викладений у Законі, до числа відмінних ознак державного службовця можна віднести те, що він:

- 1) «є громадянином України»;
- 2) «заміщає державну посаду в державному органі»;
- 3) «виконує обов'язки, які визначаються державною посадою, яку він обіймає»;

4) «отримує за виконання своїх службових повноважень грошову винагороду за рахунок бюджетних коштів» [16, с. 153].

Правовий статус юридично опосередковує найважливіші, основні зв'язки між індивідами, державою, суспільством. Особа виступає в різноманітних суспільних відносинах, в яких вона виступає у різних якостях та виконує різні соціальні ролі. А ці ролі, тобто становище людини, яке вона займає в соціальній системі та яке визначається за рядом економічних, професійних та інших ознак, характеризуються поняттям статусу. Завдяки правовому статусу у суспільства створюється реальна можливість у виконанні суб'єктами права своїх соціальних функцій. Правовий статус особи важливий не тільки з погляду виконання і функцій, і завдань держави, а правовий статус – складова загальної проблеми прав особи. Правильна і всебічна регламентація дає можливість громадянам здійснювати свої права та захищати законні інтереси [27, с. 57-58].

Одночасно, на підставі наведеного слід зазначити, що особливим механізмом реалізації права на державну службу є законодавчі обмеження і заборони. Та регулювання обмежень і заборон у діяльності посадових осіб дає змогу стверджувати, що вони визначаються на час проходження служби, а також і після її завершення, які потім спрямовані на забезпечення правомірного користування службовими правами. Характеризуючи законодавчі обмеження слід зазначити, що вони встановлені для державних службовців на визначений законодавством строк з метою попередження правопорушень пов'язаних з виконанням службових повноважень. Так само законодавчі заборони виникають одночасно зі вступом на державну службу та діють до моменту звільнення [45, с.150].

Водночас ЗУ «Про запобігання корупції» [31] у змісті ст.ст. 22-27 встановив правові обмеження стосовно діяльності осіб, уповноважених на виконання завдань і функцій держави, крім того, щодо використання службових повноважень; сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності; подарунків; підпорядкування близьких осіб та обмеження, які діють після звільнення з державної служби [31].

Зрештою, не потрібно забувати і про інші обмеження, як такі, що держслужбовці юридично не в змозі брати участь у страйках та розголошувати державну таємницю [17, с.6].

Так само важливим елементом правового статусу є етичні вимоги до службової поведінки, які закріплені у відповідних нормативних актах і сприяють професійному, якісному виконанню службових завдань у державній сфері. Правова етична поведінка посадової особи дає змогу визначити межі розсуду, які присутні в діяльності державних службовців [45, с.150].

Останнім та не менш важливим елементом правового статусу державного службовця є юридична відповідальність, на меті якої є покарання правопорушника, попередження майбутніх правопорушень, відновлення порушеного порядку, а також відшкодування шкоди, завданої правопорушенням.

Додатково слід зазначити, що і гарантією для державного службовця – є стабільність проходження державної служби, яка виражається в належних умовах праці, матеріальному забезпеченні, наданні щорічних оплачуваних відпусток, перепідготовка, підвищення кваліфікації державного службовця [17, с.7-8].

З огляду на наведене, зазначимо, що правовий статус державного службовця становить сукупність установлених законодавчих норм з функцій та повноважень, з прав та обов'язків, з правових обмежень та етичних стандартів, з юридичної відповідальності.

Висновки.

Згідно новітніх положень у Законі України «Про державну службу»[30] досліджено, що державна служба є публічно-правовою сферою, а державний службовець - як особа, яка забезпечує виконання публічних державно-владних повноважень. Норми закону окреслюють сферу його дії, принципи, правове регулювання служби. Новітнє законодавство досконало висвітлює основні тенденції у реалізації права на державну службу та визначає правовий статус державного службовця.

РОЗДІЛ 2.

СИСТЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

2.1. Службова кар'єра в структурі державної служби

Законодавством визначено державну службу, як інститут держави, котрий використовує державну владу, розпоряджається державними коштами, надає послуги і створює адміністративний простір для взаємодії між державою і суспільством.

Задля служіння народові України прокладає свій нелегкий, тернистий шлях державний службовець. А тому тенденціями розвитку службової кар'єри в державному управлінні становить сформований корпус державних службовців із високим рівнем професійної компетентності та відчуттям відповідальності, які здатні вирішувати завдання держави та їх функції.

Вибір кар'єри – це більше, ніж проте рішення про те, чим кожен збирається заробляти собі на життя. Загальні цілі процесу кар'єри службовців мають: гарантувати спадкоємність управління; забезпечувати перспективним працівникам навчання й набуття практичного досвіду, який дасть змогу їм працювати на тому рівні відповідальності, якого вони здані досягти; надати підтримку службовцям, які мають потенціал, у разі їх бажання реалізувати його та зробити успішну кар'єру в організації [15, с.134-135].

В цілому, службова кар'єра, передусім намір працівника про своє майбутнє з покладенням в основу шляху самовираження і задоволення від праці; це покрокове просування службовими драбинами, закріплення навичок, зміна здібностей, можливостей та розмірів у винагородах, пов'язаних із діяльністю працівника.

Іншими словами кар'єра державного службовця – це свідомо обраний шлях службового просування [6, с.2].

Успішне просування службової кар'єри вперед і буде процесом проходження державної служби в країні. Адже людські ресурси державних органів, що ґрунтуються на європейських цінностях і будуть модернізувати державну службу. То ж процес проходження державної служби реформовано ЗУ «Про державну службу» [30] в якій закладено ефективну систему набору та відбору на державну службу, щоб наситити державну службу ефективним кадровим потенціалом.

Важливо врахувати, що чинний закон розмістив у своєму розділі «службова кар'єра» низку статей «ст. 38. Проходження державної служби», «ст. 39. Ранги державних службовців», «ст. 40. Просування державного службовця по службі», «ст. 41. Переведення державних службовців», «ст. 44. Оцінювання результатів службової діяльності», «ст. 48. Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців», «ст. 49 Індивідуальна програма підвищення рівня професійної компетентності державного службовця», що слугує вимогам проходження державної служби [30].

Також підкреслимо, що нам ст. 38 закону пише про проходження державної служби в цілому, як «прийняття на державну службу, просування по службі державних службовців.[...]» [30].

Планування та розвиток кар'єри державних службовців у сфері державної служби є необхідною складовою частиною ефективної діяльності інституту державної служби, ключовим елементом процесу перебування державного службовця на посаді [7, с. 200]. Службова кар'єра зводиться до того, що з моменту прийняття працівника на державну службу й до запропонованого звільнення з роботи необхідно організувати планомірне просування державного службовця на посадах [7, с. 205].

Позначимо, що початок службової кар'єри відбувається з прийняття на державну службу після проходження конкурсу, складання присяги та присвоєння відповідного рангу.

Доречі, встановлено 9 рангів для державних службовців, де 1,2,3 ранг – присвоюють державним службовцям категорії «А», 3,4,5,6 – державним

службовцям категорії «Б» та 6,7,8,9 – державним службовцям категорії «В». Відзначимо, що найнижчий ранг (в межах відповідної категорії) присвоюють державному службовцю який вперше призначається на посаду. Звісно, що черговий ранг – присвоюється через кожні 3 роки враховуючи його результати оцінювання в службовій діяльності.

Звернемо увагу на те, що державний службовець має право на просування по службі. Та одночасно наголосимо і на тому, що державний службовець немає права на просування по службі у випадку та в період застосування до нього дисциплінарного стягнення.

Констатуємо і таку норму, як переведення і тільки на рівнозначну або нижчу для нього посаду в цьому ж держоргані, що може здійснюватись без конкурсного відбору та лише за згодою службовця.

Інститут державної служби України діє на підставі Закону України, який ухвалено в час, коли країні здійснювала перехід до нової економічної та соціальної формації. З того часу реформування держави відбувається швидкими темпами, а сам закон постійно доповнюється різноманітними підзаконними актами. Та безумовно реформування процесу проходження державної служби підвищить і саму спроможність державної служби [18, с.7].

2.2. Механізм формування сучасного типу державного службовця в Україні

В процесі зростання потреб суспільства та змін професіоналізації діяльності державних службовців, їх безперервний розвиток, наукове підґрунтя та практична реалізація є важливою умовою розвитку державної служби в Україні.

Узагальнюючи потребу професійної державної служби з'являється необхідність у формуванні нового типу державного службовця.

Реформування у державному управлінні супроводжується реформуванням самої державної служби, аби служити своєму народові та кожному громадянину [5, с.41].

Тенденції ефективної системи державної служби вимагають вдосконалення підходів до формування нового типу державного службовця, що залежать від керування цінностями у самореалізації та підвищенні кваліфікації, фаховому розвитку та моральності, відстоюванні власної думки та самоосвіті тощо [6, с.1].

Власне, державна служба є основою для державного управління, а тому її модернізація має для усієї нашої країни на осучасненому етапі розвитку велике значення. Необхідність формування державної служби покликана та була спричинена, можна стверджувати і так, недостатньою у випадках її здатністю на разі ефективно виконувати зобов'язання перед суспільством та громадянами нашої України. А значить метою реформування держслужби є утворення однозначно фахової, цілком стабільної, неполітичної, безумовно високоефективної, авторитетної, разом з тим відповідальної і престижної державної служби, яка здатна надавати якісні публічні послуги громадянам [8, с.43].

І тому державна служба має на меті забезпечити для державного управління системний характер та цільовий підхід у наданні управлінських послуг на підґрунті професіоналізму та фахової компетентності, організованості та дисципліни державних службовців, законності та результативності, раціональності та ефективності їх праці [23, с.683].

Від успішно підбраного кадрового складу та фахових якостей державного службовця досить дуже часто залежить вирішення усіх доленосних для українців питань, що слугує поштовхом для розвитку у державній службі. По суті оновлений тип або чин державного службовця має бути спрямованим на подолання цієї недовіри та байдужості до людських проблем, непрофесійності службовців і руйнування відчуження суспільства від чину державного службовця [13, с.151].

З огляду на наведене, новий тип державного службовця, якого вимагає українське суспільство – висококультурний, професійний, компетентний, здатний діяти ініціативно і відповідально, а тому метою реформ є створення професійної державної служби, яка відповідала би світовим стандартам. Тому особливого значення набуває ефективна підготовка та перепідготовка кадрів державної служби. Адже для оновленого типу державного службовця важливі не просто самі по собі знання, а здатність ефективно діяти в реальних ситуаціях.

Разом з тим, основою механізму формування позитивного типу державного службовця, його культури, етики, моралі є освіта. Відповідно до ст. 48 ЗУ «Про державну службу» [30] державному службовцю створено умови для підвищення свого рівня професійної компетентності шляхом фахового навчання, що проводиться постійно. Одночасно зазначимо, що з метою втілення положень зазначеної норми НАДС надало відповідні умови задля фахового розвитку державних службовців із затвердженням 6 лютого 2019 року постановою КМУ № 106 «Положення про систему професійного навчання державних службовців,...» [33], як запорука створення нового покоління службовців згідно нового дизайну Закону.

Привертає нашу увагу в інноваційному законі термін «професійна компетентність», в попередньому законі який був відсутнім.

Так от і зазначимо, що «професійна компетентність» - це «здатність особи у межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння» [30] (здатність належно виконувати певні дії, заснована на доцільному використанні особою набутих знань і навичок) «та навички» [30] (тобто дії, складові частини відповідно процесу формування становляться автоматичними), «виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистого розвитку» [30; 29 с.55].

Необхідність у професійному навчанні державного службовця визначається тільки його безпосереднім керівником та зі службою управління

персоналом держоргану за результатами з оцінювання службової діяльності. Однак служба управління персоналом державного органу за нормою ст. 49 Закону більш детально узагальнює суттєві потреби державних службовців водночас у підготовці, і перепідготовці, і спеціалізації та у підвищенні кваліфікації і безумовно вносить доволі відповідні пропозиції керівнику державної служби. Наразі, підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, у будь-якому разі і зазвичай проводиться протягом проходження служби, а саме підвищення кваліфікації – не рідше одного разу на 3 роки. [30; 37, с.258].

Отже слід зазначити, що державний службовець в період швидкоплинних реформ державного управління повинен відповідати встановленим вимогам та вмiло реагувати на всі виклики у сьогоденні. Більш за все, державний службовець повинен бути тим єдиним цілим із системою державної служби та відчувати її протягом всієї професійної діяльності [5, с.46].

2.3. Сучасні підходи до вирішення питань професійного навчання державних службовців

Для створення нових знань, людина навчається. А для системного приросту знань новий дизайн закону потребує від державного службовця навчання упродовж усього життя.

Під Положенням про системне професійне навчання держслужбовців ми розуміємо систему по-перше - підготовки, по-друге - перепідготовки та по-третє - підвищення кваліфікації державних службовців. Нині підхід у професійному навчанні спрямований на прагненні особи у професійному прирості продовж всього часу проходження державної служби.

Відповідно до Положення учасники професійного навчання мають змогу втілювати своє право на професійне навчання через: 1) «підготовку» - вдале досягнення учасниками професійного навчання належної освітньої-професійної програми, що є приводом для встановлення ступеня вищої освіти за рівнем

магістра за спеціальностями, неодмінними для професійної діяльності на державній службі [...], зокрема за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузь знань «Публічне управління та адміністрування»; 2) «підвищення кваліфікації» - здобуття учасниками професійного навчання поточних та/або підвищення раніше здобутих кваліфікацій в рамках професійної діяльності або сфери знань; 3) «стажування» - оволодіння учасниками професійного навчання безпосереднього навичку досягнення виконання задач та функцій у професійній діяльності або галузі знань; 4) «самоосвіту» - цілеспрямоване набуття учасниками професійного навчання чітких компетентностей, зокрема під час безперервного навчання, спорідненого з фаховою публічною або іншою діяльністю, вільним часом [36, с.118-119].

Згідно визначеного «Порядку нарахування кредитів ЄКТС за результатами професійного навчання» [34] службою управління персоналом, в якому проходить службу держаний службовець, здійснюється нарахування кредитів та облікування їх.

Державні службовці на протязі календарного року мають накопичити не менше 1 кредиту ЄКТС, а це становить 30 годин.

Згідно до п.2 загальної частини Положення вбачається суб'єктом надання послуг з підвищення фаху – «фізичну або юридичну особу» (заклад освіти, підприємство, установу, організацію будь якої форми власності), що здійснює освітню діяльність та – « міжнародні та іноземні установи, організації», які надають належні програми, проекти міжнародної технічної допомоги.

З 2020 року рекомендовано Міністерству та іншим органам за прогнозувати кошти в кошторисах для професійного навчання посадових осіб у розмірі, який становить не більше 2 % фонду оплат праці.

Більш того, Положенням визначено програми професійного навчання: 1) загальні - програми підвищення кваліфікації на меті якої є підвищення щаблин професійної компетентності на основі колишнього придбаного професійного та по життєвого досвіду згідно до загальних потреб держорганів; 2) спеціальні – програми підвищення кваліфікації на меті якої є підвищення щаблин

професійної компетентності на основі колишнього професійного та пожиттєвого досвіду згідно індивідуальних та спеціальних потреб держорганів.

Загалом програми підвищення кваліфікації розділено на «професійні» (сертифікатні) – (довготривалі програми підвищення кваліфікації за обсягом становлять не менше 2 кредитів ЄКТС) та «короткострокові» - (короткотермінові програми підвищення кваліфікації за обсягом 0.2 – 1 кредит ЄКТС). І за підсумками проходження підвищення кваліфікації за професійними програмами службовець отримує сертифікат при умові успішного його виконання, а відповідний документ у підвищенні кваліфікації отримує службовець при проходженні короткотермінової програми.

Втім, Положення затверджується КМУ, яка забезпечує утворення та реалізовує державну політику в колі державної служби. А научно-методичне забезпечення діяльності здійснюється завдяки НАДУ при Президентові України – як вищим навчальним закладом. Щодо вперше призначених на посаду державної служби службовців, то керівник державного органу забезпечує їм професійне, фахове навчання протягом року від дня їх призначення. Надалі керівник державної служби вправно веде забезпечення в організації професійного навчання державних службовців, підвищення кваліфікації держслужбовців на робочому місці кожного службовця або і в інших установах (організаціях) і звісно має право до закону купувати послуги, які дуже необхідні у забезпеченні підвищення наразі кваліфікації державних службовців, але тільки у межах витрат, що передбачені на утримання відповідного державного органу [46, с.158].

НАДС своїм наказом від 15.10.2019р. № 188-19 [32] в конкретних цілях пішла шляхом запровадження Методики [32], яка чітко затвердила механізм з визначення та проведення аналізу потреб у фаховому навчанні державних службовців тощо. Зазначено, що визначення потреб в професійному навчанні здійснюється для підготовки та підвищення кваліфікації і здійснюється самою службою правління персоналом.

Для належного формування високопрофесійних та висококультурних службовців, які б відповідали б інноваційним процесам потрібно і надалі напрацьовувати законодавчу базу з питань підготовки, та підвищення підготовки державних службовців.

Висновки

З турботою про державу проведено низку реформ для створення єдиної державної служби, що є інститутом осучасненої держави. Суспільно корисним видом праці є служба, як напрямок діяльності людства, але діяльність в державній службі у вигляді службової кар'єри є систематичним та безперервним процесом.

Та в реаліях сьогодення владі потрібно врегулювати механізм формування оновленого типу державного службовця зосереджуючись на питаннях професійного навчання, оскільки тільки висококваліфіковані, компетентні професіонали приведуть інститут державної служби до якісних змін..

РОЗДІЛ 3.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТА МОДЕРНІЗАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ УКРАЇНИ

3.1. Напрямки реформування державної служби в Україні

Розбудова державності України у наш час супроводжується відповідним розвитком і звісно, удосконаленням державної служби, оскільки основою державного управління є державна служба.

Етап реформування розпочався зовсім недавно та переформування державної служби буде відповіддю на потребу нашого суспільства.

Однозначно, що ефективність державного управління зрештою передбачуватиме здатність нашої країни надавати адміністративні послуги та гарантувати, врешті решт зростання економіки та конкуренту спроможність.

Переформування має забезпечувати держслужбі нову якість зокрема до найкращої європейської узагальненої практики. Основними пріоритетними напрямками реформування державної служби є: по-перше - «побудова професійної, фахової, некорумпованої, престижної орієнтованої на потреби громадян державної служби»; по-друге - «відокремлення політики від адміністрування»; втретє - «упровадження компетентнісної моделі управління людськими ресурсами»; вчетверте - «гармонізація державної служби і служби в органах місцевого самоврядування» тощо [10, с. 183].

Отже, держава розпочала реформування, та її першим суттєвим кроком було прийняття Закону України «Про державну службу» [30] від 10.12.2015 року, який набрав чинність 01 травня 2016 року.

Так, зазначимо, що новий закон було розроблено та схвалено під впливом Євроспільноти з дотримання встановлених вимог до Угоди про асоціацію [11, с. 169].

Насамперед хочу зауважити, що в основу закону «Про державну службу» [30] законотворцем було покладено прогресивні праці вітчизняних науковців з

успішним європейським досвідом у реформуванні самого інституту державної служби (а саме: Польщі, якщо точніше), а також рекомендації з концептуальними засадами фахової державної служби, які визначені експертами програми SIGMA/OECP. Цим новим вищезазначеним законом врегульовано статус державного службовця, забезпечено рівний доступ наших громадян до державної служби, створено механізм прийняття на державну службу та введено дієвий механізм запобігання корупції і взагалі, підвищено престижність державної служби [3, с.38-39].

Якщо точніше, то додатково слід зазначити, що відповідає площині реформування і Конституція України, яка статтею 38 визначає, що «Громадяни мають право брати участь в управлінні державними справами, [...].. Громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, [...]» [20].

То ж наступним важливим документом, який покликаний реформувати модель державної служби це є «Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» [39], що схвалена Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015 [39]. Першочерговим пріоритетом Стратегії є найшвидше проведення реформи державної служби та раціоналізація будови держорганів.

Для реалізації реформ в Стратегії висунуто чотири вектори руху. При цьому перший вектор «розвитку» забезпечить сталий розвиток держави, змістовне введення організаційних реформ з підвищенням до стандартів життя. Враховуючи зазначене, Україна повинна зайняти передові позиції світу, аби бути могутньою державою з її економікою та в першу чергу відновити стабільність в макроекономіці. Зрештою передові інновації впевнено наблизатимуть Україну до стандартів європейського життя. Вектор «безпеки» гарантує підтвердження безпеки всієї держави, її громадян та бізнесу, власності приватного сектору і захищеності вкладів. Головою основою вектора безпеки буде запевнення чесного та неупередженого правосуддя, налаштування досконалих механізмів протидії корупції. То ж і безпека життя та здоров'я вимагає покращеної медицини, і водночас безпека соціально-незахищених верств населення. Наступний вектор «відповідальності» забезпечує гарантії

кожному громадянину (гарантії щодо політично-релігійних переконань, соціального походження тощо). Останній вектор «гордості» забезпечує гордість за свою державу.

Для посилення рівня конкурентоспроможних можливостей країни та відшліфування системи державного управління постала «Стратегія реформування державного управління України на період до 2021» [40], схвалена розпорядженням КМУ від 24 червня 2016 року № 474 (в редакції розпорядження КМУ від 18 грудня 2018 р.) [40], яка працює в будь-якому разі в інтересах суспільства, забезпечує здебільшого сталий розвиток країни та надає загалом якісні послуги [11, с. 170]. Ґрунтується Стратегія, на спільних цінностях таких як верховенство права, дотримання демократичних принципів та належне врядування.

У документі SIGMA «Принципи державного управління» викладені за євростандартами адміністрування принципи та критерії оцінки державного управління. Структура Стратегії повністю відповідає цим принципам та основним вимогам до міжнародних стандартів.

Водночас бачимо, що творці інноваційного ЗУ «Про державну службу»[30] подбали за те, щоб працювати на державну службу було престижно та фінансово вигідно.

Досі розвиток державної служби передбачає на разі послідовне життя практичних заходів, у тому ж числі правових, інформаційних, організаційних, матеріально-технічних, фінансових, разом з тим, які спрямовані на забезпечення єдності усіх її елементів, що і становлять державну службу з чітким взаємозв'язком усіх інституційних положень із діяльністю якісного корпусу державних службовців.

При цьому згідно, що для вступу України в європейське співтовариство реформаторський стиль роботи держслужбовців зумовлює оновлення та змін відповідно до вироблення нових професійних якостей.

З метою розвитку громадянського суспільства, і втім, зміцнення держави з її створенням цілісної системи держслужби, з урахуванням національних,

історичних, культурних та інших особливостей, головною реформістською ціллю є підвищення якості державної служби в цілому.

За словами К.Ващенка, сьогоднішню реформу державної служби вийшло підняти на вищу щабліну, але вагомий наголос у процесі змін, ставить він на освіту державних службовців, його професійність та кар'єрний зріст [38, с. 1].

3.2. Головні аспекти зміцнення статусу державного службовця

Наразі варто розкрити питання статусу державного службовця зі сторони юридичної науки, надавши його характеристику у сфері державної служб та посилення його ролі у системі державного управління.

Перші згадки про поняття «статус» походять із трактувань латини status і у перекладі означають – становище, стан у будь-якій ієрархії, системі, структурі [27, с.57].

Тобто, це – стан, який характеризує правове положення особи (організації) із сукупністю прав та обов'язків. Проте і правовий статус державного службовця вказує на суспільну роль та соціальний престиж. Від цього поняття нерідко йде оціночний показник того, що він робить, тобто службовець, та як це сприймається іншими людьми, і зокрема, суспільством.

Доволі, статус державного службовця юридично підкреслює важливі зв'язки між службовцем, державою, суспільством. Тобто юридично статус позначає те місце, в якому особа посідає і в політичному, і в соціально-економічному, і в культурному житті держави, і в системі державного управління.

Статус державного службовця з'являється в особи з моменту прийняття на державну службу (проходження державної служби, зайняття посади державної служби). А втрачається статус державним службовцем з моменту припинення службових відносин у державі.

Заразом, до елементів характеристики статусу службовця віднесемо права та обов'язки, обмеження, гарантії, заохочення, відповідальність, стандарти

етичної поведінки, принципи. А найбільше акцентуємо увагу на професійній компетентності статусу службовця, як на одному із важливих елементів характеристики. Завдяки цим аспектам і створено вагомий вплив на статус службовця.

Наразі ми можемо спостерігати як зміцнення статусу державного службовця упевнено закріплено у низці нормативно-правових документів. Як ми бачимо статус державного службовця закріплено основним законом – Конституцією України [20], ЗУ «Про державну службу» [30], ЗУ «Про запобігання корупції» [31], актами Президента України та іншими документами. Метою цих актів є закріплення становища державного службовця в суспільстві.

Доцільно зазначити, що статус державних службовців за радянських часів у суспільстві виражався негативним ставленням до влади, низьким рівнем довіри до інституту державної служби та самих управлінців. І тому сучасний статус державного службовця повинен бути скерований на подолання недовіри суспільства, підняття іміджу службовця досить високо, щоб зняти претензії з усіх політичних інститутів, передусім державних службовців.

За для зміцнення статусу державного службовця оновлений тип державного службовця впевнено заволодів провідними якостями як освіченість, працездатність, дисциплінованість, відповідальність, вміння працювати з людьми, вміння працювати в інноваційному полі, які спрямовані на демократизацію системи управління.

У свою чергу на основі нового законодавства про державну службу з'явилась і орієнтація, завдяки законотворцям, на перспективи розвитку державної служби з врегулювання питань «статус» з-поміж таких як:

підвищення рівня довіри громадян до професійної діяльності державних службовців;

забезпечення системи кадрами з відповідним рівнем компетентності;

забезпечення дієвої системи підготовки, перепідготовки з підвищення кваліфікації державних службовців та підвищення рівня їх професійної компетентності.

Неодмінно основними складовими загальноприйнятої реформи, що зміцнює статус державного службовця вже ж таки є:

відбір у призначенні на посади у державній службі, що базується на досягненнях і здобутках кандидата;

унеможливлення прямого чи непрямого політичного впливу;

система оплат праці державного службовця є справедливою і прозорою;

фінансова стабільність (передбачено поступове підвищення зарплати);

забезпечення у професійному розвитку державних службовців (навчання, оцінювання результатів діяльності);

мобільність у просуванні по службі;

запровадження заходів щодо доброчесності, запобігання корупції;

ефективність в управлінні людськими ресурсами загалом у всій системі державної служби.

І взагалі, перелічені новації Закону мають на меті забезпечити ефективну реалізацію державної політики з вдосконаленням державного управління, тобто підвищено всі основні аспекти, які формують статус державного службовця.

Зі вступом в законну дію Закону в країні з'явився цілком конкретний шанс підвищити престижність державної служби та врегулювати статус державного службовця.

Реальністю є те, що сьогодні спостерігається зростання інтересу до інституту державної служби.

3.3. Розвиток професійної компетентності державних службовців в контексті реформ

На сучасному етапі розвитку держави у контексті із запровадження оновленого дизайну законодавства про державну службу від професійної компетентності залежить майбутнє нашого суспільства.

Будь-яка людина при виборі професії набуває конкретний соціальний статус та в ході своєї діяльності вона долучається до її професійної культури, переймає певні цінності, засновані традиції, дотримується кодексу поведінки. Від ступеня підготовленості особистості до вибраного роду заняття, необхідного для вибраної професії, залежить сформованість компетенції. А нововведена професійна компетентність державних службовців в свою чергу задає процес розвитку та підвищення вказаного рівня професійної компетентності. Для виділення професійної компетентності службовця, яка відображає знання, навички, вміння, досвід, світогляд та ряд інших особистісних і професійних характеристик, на даний момент є висока якість підготовки державних службовців [44, с.725].

Пріоритетними напрямками розвитку саме професійної компетентності державних службовців сприяє система професійного навчання. Вказана система є одним із важливіших інститутів професіоналізації державної служби. Система спрямована на формування професійної державної служби, яка необхідна для виконання посадових обов'язків службовців та максимально ефективність щодо витрат з державного бюджету.

Все більше привертає нашу увагу професіоналізм у державній службі, який завдячується саме розвитку, на даному етапі, професійної компетентності. Відсьогодні основною рисою державних службовців є професійна компетентність.

Для початку зазначимо ще таке, що «компетентність» включає в свій зміст і компетенцію. Компетенція визначається організацією, установою, яка дозволяє службовцю якісно виконувати свої обов'язки у межах тієї діяльності,

що він виконує. В той самий час, компетентність – це надбання самої особистості, здатність ефективно застосовувати динамічно комбінуючи набуті знання, вміння, цінності та здібності, досвіду в певній галузі професійної діяльності [43, с.149].

Кожний державний службовець прагне бути конкурентоспроможним на ринку праці. Успішне засвоєння завдань індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності дозволяє йому претендувати на одержання певних вакансій. Констатуємо, що завдяки усвідомлено запланованій роботі над собою державний службовець може досягнути професійного успіху й результативності виконання своїх функціональних обов'язків, Намагання змінити себе неодмінно як в особистому, так і доволі в професійному житті є одним із шляхів досягнення кар'єрного зростання та професіоналізму [4, с.46].

Варто звернути увагу на професіоналізацію державних службовці в аспекті кадрового забезпечення, що являє собою системне соціальне явище. Оскільки професіоналізація є інструментом кадрової політики, то звісно, що дієвим інструментом підвищення ефективності є подальше вдосконалення інтересів якості професіоналізації кадрового забезпечення. Професіоналізація означає придатність і готовність службовця до виконання тієї чи іншої професійної ролі, тобто її можна розглядати як цілісний безперервний процес становлення службовця як спеціаліста та професіонала.

Постановою КМУ від 23 серпня 2017 року № 640 для належного оцінювання держслужбовців затверджено «Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» [35], в якому окреслено та варто зазначити, що за результатами проведеного оцінювання державний службовець разом, і тільки так, із службою управління персоналом детально складає відповідну індивідуальну програму стосовно з підвищення рівня професійної компетентності. Індивідуальна програма державного службовця є частиною з планування діяльності, а також з досягнення певних стратегічних цілей та пріоритетних завдань конкретного структурного підрозділу та держоргану, в якому працює службовець [37, с.258].

Рівень професіоналізму та компетенції, враховуючи ступінь розвинутості особистісних характеристик суб'єкта і є противагою і передумовою успішної реалізації Угоди про асоціацію в частині побудови успішного інформаційного суспільства та електронного врядування.

Професійний успіх державних службовців залежить від вдосконалення професійної компетентності державних службовців. Звісно, що ступінь професійної компетентності службовця визначається її освітнім ступенем, досвідом роботи, рівнем компетенції, вміннями, навичками, знаннями. Значить професійна компетентність дозволить державному службовцю професійно, фахово реалізувати покладені на них обов'язки служіння народові України.

Вважаю, що розвиток рівня професійної компетентності державних службовців сприяє формуванню у держслужбовця сучасного нового типу, який буде більш ефективно працювати на підвищення результативності діяльності державного органу в якому працює.

Висновки.

Розбудова державності України за роки незалежності висвітлила низку реформ для створення міцного фундаменту єдиної системи у державній службі. Інститут державної служби спрямовує свій напрямок розвитку на висококваліфікованих, патріотично налагоджених кадрів. Оновлений тип державного службовця руйнує неприйнятну думку відчуження суспільства від чину державного службовця і тільки сьогодні статус державного службовця підвищує інтерес та престижність до державної служби. А відвічні виклики сьогодення щодо зростання професіоналізму в умовах системних реформ, реалізовані у формуванні професійної компетентності кадрів.

ВИСНОВКИ

Висновок роботи полягає в тому, що з самих перших днів здобуття незалежності, в Україні започаткувався процес реформування інституту державної служби. Реформатори реалізують започатковану в Україні реформу державної служби, яка у своєму розвитку висуває нашу державу до стандартів Європейської інтеграції.

Державна служба покликана втілювати життя політику держави у сфері економіки, соціального розвитку, освіти, культури тощо. А тому питання розвитку державної служби дуже актуальне для ситуації сучасної України.

Ми з Вами перебуваємо в центрі історичних та доленосних подій для України, які виражені у реформуванні системи державної служби. В цілому, найближчим часом, Україна отримає високорозвинутий, фаховий, професійний, авторитетний інститут державної служби. Для цього і прийнято було 10 грудня 2015 року новий Закон України «Про державну службу» [30].

Відзначимо, що цим законом передбачено і врегульовано правові норми для рівного доступу до державної служби, статусу державного службовця, впровадження прозорого механізму дії у прийнятті на державну службу і лише за конкурсом. Втім, введено дієвий механізм захисту та відповідальності державних службовців, процес управління кар'єрою та створено умови для досягнення державними службовцями найвищого рівня професіоналізму, і звісно, визначення рівня професійної компетентності та фахового навчання.

Нагадаємо, що чинний закон впроваджено із впливом Європейської спільноти та дотримання усіх встановлених вимог до Угоди про асоціацію та в законі закладено успішний досвід Європи (втім, Польщі), а також і рекомендації, концепції професійної державної служби, що були визначені спеціальними експертами програми SIGMA/OECD.

Втім досліджуючи новації інституту державної служби, згідно новітнього законодавства в Україні, привернуто увагу до правових підходів з розуміння в

цілому державної служби як правового явища, що вдало забезпечує відповідне функціонування і держави, і виконання покладених на неї завдань і функцій.

Проаналізувавши нові положення чинного закону наголосимо на тому, що його норми містять головні і основоположні інституційні новели щодо державної служби та визначає загальні засади державної служби. Його норми торкнулись сфери дії, принципів, правового регулювання державної служби, категорій посад державної служби - «А», «Б», «В». Нові норми закону вправно регулюють взаємовідносини при вступі на державну службу, її проходження, визначають і закріплюють правовий статус державного службовця.

В роботі аналізовано конституційну норму права громадянина на державну службу в частині її реалізації та окреслено механізм просування державного службовця по службі.

Досліджуваний новий закон розкриває у нормі правового статусу державного службовця таку законну правову настанову як забезпечення реалізації завдань і функцій держави. Зокрема, також норма визначає систему прав обов'язків, деполітичності, захисту права на державну службу.

Для підвищення якості державної служби, як напрямку розвитку, виступає система професійного, фахового навчання державних службовців у забезпеченні підвищення їх рівня до професійної компетентності, що є новою моделлю у галузі знань «Публічне управління та адміністрування» професійного навчання за принципом: визначеність потреби у професійному розвитку; наближеність освітніх послуг до місця роботи; обов'язковість та безперервність у навчанні; забезпечення прагнення до самоосвіти особи та професійного розвитку протягом усього їхнього життя; інноваційність та індивідуальність; диференціація підходів до навчання.

Технічною підготовленістю людини до виконання професійних функцій є професійна компетентність. Загалом компетентність державних службовців забезпечується виконанням основних своїх обов'язків. Підвищення рівня професійної компетентності нині виступає як порядок професійного навчання зосереджений у прагненні особи у фаховому зростанні впродовж всього життя.

За підсумками навчання державним службовцям нараховуються кредити, які обліковуються службою управління персоналом. В процесі просування державного службовця по службовій кар'єрі враховується рівень професійної компетентності для визначення якості виконання поставлених завдань. Механізм врахування професійної компетентності передбачає виявлення потреби у професійному навчанні, планування кар'єри.

Звісно ж новий закон за один день не зробить країну багатою, а державу – ефективною, але однак зі вступом в дію цього закону, Україна отримала шанс на дизайнерські кроки у створенні справжньої, професійної, фахової, деполітичної, стабільної державної служби в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба України. Загальна частина: навчальний посібник. Одеса. 2020. 511с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/12488/%D0%94%D0%95%D0%A0%D0%96%D0%A1%D0%9B%D0%A3%D0%96%D0%91%D0%90-%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf?sequence=3&isAllowed=y> (дата звернення: 14.11.2020).
2. Ващенко К.О. Дмитренко С.П. Нормативно-правове регулювання інституту державної служби в сучасній Україні. *Правничо-політологічні та історичні студії проблем українського державотворення: з нагоди 60-річчя доктора історичних наук, професора, заслуженого діяча науки і техніки України, академіка Української академії історичних наук. АН Вищої школи України та Української академії політичних наук Богдана Івановича Андрусишина : матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції, 16 січня 2010 року* / ред. кол. : В.П. Андрущенко, Ю.С. Шемшученко. О.О. Рафальський та ін.. – Київ. 2019. С. 123–127. URL: http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/28797/1/Vashchenko_Dmytrenko.pdf (дата звернення: 14.11.2020).
3. Ващенко К. Реформа державної служби відповідно до стандартів Європейського союзу: основні досягнення та виклики. *Державна служба в Україні: шляхи реформування: матеріали круглого столу (м. Київ, 22 травня 2019 року)*. Київ.: Національна академія прокуратури України, 2019. С. 38–45.
4. Ващенко К.О. Тенденції розвитку професійної компетентності державних службовців. *Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи: збірник наукових статей* / за ред. Кременя В.Г., Ничкало Н.Г. Київ. 2018. С. 41–47. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/27789/1/%D0%97%D0%B1%D0%B8%D1%80%D0%BD%>

D0%B8%D0%BA%20%D1%81%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%80%D1%83.pdf. (дата звернення: 16.12.2020).

5. Витко Т.Ю. Державний службовець в умовах реформування державного управління в Україні. *Аспекти публічного управління*. м. Дніпро. 2018. Т. 6. №3. С. 39–47. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/aplup_2018_6_3_8.pdf (дата звернення: 16.12.2020).

6. Воронько Л.О. Успішна кар'єра державного службовця: сутність, умови та фактори побудови. *Державне управління: теорія та практика*. 2013 №1. С. 1–11. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/Dutp_2013_1_23.pdf (дата звернення: 14.12.2020).

7. Гончарук Н., Артеменко Н. Планування кар'єрного розвитку державних службовців у контексті реформування державної служби. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2012. №4. С. 199–209. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/dums_2012_4_26.pdf (дата звернення: 14.12.2020).

8. Гончарук Н.Т., Прудіус Л.В. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні. *Аспекти публічного управління*. 2018. № 1-2. Т. 6. С. 42–51. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/aplup_2018_6_1-2_8%20(3).pdf (дата звернення: 16.12.2020).

9. Гончарук Я.В. Вступ на державну службу, порядок та вимоги. *Тези всеукраїнської науково-практичної on-line конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених, присвяченої Дню науки (11-15 травня 2020 року)* Житомир. 2020. С. 713. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/05/15.-publichne-upravlinnya-ta-administruvannya.pdf> (дата звернення: 15.09.2020).

10. Державна служба в Україні: шляхи реформування: матеріали круглого столу (м. Київ, 22 травня 2019 року). Київ.: Національна академія прокуратури України, 2019. 186 с.

11. Дем'янчук Н.Д. Напрямки реформування державної служби в Україні в умовах адміністративних реформ. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі : збірник наукових статей за матеріалами Восьмої Міжнародної науково-практичної конференції (Житомир, 19 березня 2020 р.)* / Міністерство освіти і науки України – Житомир : ЖНАЕУ, 2020. С. 169–171.

12. Дем'янчук Н. Особливості реалізації права на державну службу. *Літописець. Збірник наукових праць Восьмої Всеукраїнської науково-практичної конференції. «Права людини: історичний вимір і сучасні тенденції (до річниці прийняття Загальної декларації прав людини)».*(м. Житомир, 9 грудня 2020 року) Житомир: Житомирський державний університет імені Івана Франка, 2021. С. 78–81 URL: http://eprints.zu.edu.ua/32320/1/%D0%9B%D1%96%D1%82%D0%BE%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%B5%D1%86%D1%8C%2016_2021.pdf (дата звернення: 22.02.2021)

13. Дем'янчук Н.Д., Прокопчук Н.В. Механізм формування сучасного типу державного службовця в Україні під час адміністративних реформ. *Соціально-економічні проблеми розвитку регіонів: матеріали Четвертої Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Житомир, 15 травня 2020 року.* – Житомир: ЖНАЕУ, 2020. С.149–154.

14. Державна служба в Україні: адміністративно-правовий вимір: монографія / А.Б. Грищук. Львів, 2018. 233 с. URL: http://nbuviar.gov.ua/images/dorobku_partneriv/Derzhavna%20sluzhba%20v%20Ukraini%20administrativno-pravoviy%20vimir.pdf (дата звернення: 15.09.2020).

15. Додонова Г.О. Управління кар'єрою державного службовця. *Theoretical and empirical scientific research: concept and trends: Collection of scientific papers with Proceedings of the International Scientific and Practical Conference.* July 24. Oxford, United Kingdom. 2020. Volume 1. С. 134–143. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/logos/article/view/4014/3948> (дата звернення: 14.12.2020).

16. Дишлева І. Права та обов'язки державних службовців. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 6. С. 152–156. URL: <http://www.pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/6/28.pdf> (дата звернення: 28.11.2020).
17. Карпа М.І. Статус державного службовця: функціональний, організаційний та компетентнісний аспекти. *Державне будівництво*. 2017. № 1. С. 1-20. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/DeBu_2017_1_15.pdf (дата звернення: 28.11.2020).
18. Коваль Г.В. Реформування процесу проходження державної служби в Україні. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2020. №1. С. 1–16. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2020_1/33.pdf (дата звернення: 14.12.2020).
19. Ковшун Г.С. Конкурс як реалізація права на державну службу. *Тези всеукраїнської науково-практичної on-line конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених, присвяченої Дню науки (11-15 травня 2020 року)* Житомир. 2020. С. 744. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/05/15.-publichne-upravlinnya-ta-administruvannya.pdf> (дата звернення: 21.11.2020).
20. Конституція України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.09.2020).
21. Костюк В.Л., Воробйова І.Б. принципи державної служби в умовах правової держави : науково-теоретичний підхід. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2017. № 2 (16). С. 1–18. URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2017/n2/17kvlntp.pdf> (дата звернення: 14.11.2020).
22. Костюк В., Яцкевич І. Конституційне право на державну службу через призму новітнього законодавства: науково-теоретичний аспект. *Публічне право*. 2017 № 3 (27). С. 151–159. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/14221/Konstytucijne_pravo_na_derzhavnu_sluzhbu_cherez_pryzmu_novitnjogho_zakonodavstva.pdf?sequence=1 (дата звернення: 14.11.2020).

23. Левченко О.В. Основні напрями розвитку державної служби України. *Тези всеукраїнської науково-практичної on-line конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених, присвяченої Дню науки (15-17 травня 2019 року) Житомир. 2019. С. 683–684. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/05/15-publichne-upravlinnya-.pdf> (дата звернення: 14.11.2020).*

24. Малюга А.В. Доступ до державної служби в Україні та Європі: від привілеї – до основоположного конституційного права. *Експерт: парадигми юридичних наук і державного управління*. Київ. 2020. №1 (7). С. 239–252. URL: http://vadnd.org.ua/app/uploads/2020/03/ekspert_1_7_2020-2.pdf#page=239 (дата звернення: 21.11.2020).

25. Малюга А.В. Право громадян на державну службу в Україні: поняття, законодавче забезпечення, вимоги та обмеження до кандидатів. *Вісник НАДУ при Президентові України (Серія «Державне управління»)*. 2018. №1. С.38–44. URL: [file:///C:/Users/mnd/Downloads/vnaddy_2018_1_8%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/mnd/Downloads/vnaddy_2018_1_8%20(2).pdf) (дата звернення: 21.11.2020).

26. Мельник В. Конституційно-правові засади інституту державної служби України. *Юридичний вісник*. 2019. №1. С. 13–18. URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/521-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-2025-1-10-20191204%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/521-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-2025-1-10-20191204%20(2).pdf) (дата звернення: 28.11.2020).

27. Мельник О.М. Структура адміністративно-правового статусу державних службовців. *Eurasian Academic Research Journal. Multilanguage science journal*. Yerevan. 2017. №1 (07). С. 56–60. URL: http://www.earj.org/wp-content/uploads/2017/02/2017_07_EARJ.pdf (дата звернення: 28.11.2020).

28. Мильцева М.В. Проблеми правового регулювання державної служби та перспективи подальшого розвитку законодавства про державну службу в Україні на прикладі Житомирського апеляційного суду. *Тези всеукраїнської науково-практичної on-line конференції здобувачів вищої освіти*

і молодих учених, присвяченої Дню науки (15-17 травня 2019 року) Житомир. 2019. С.714. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/05/15-publichne-upravlinnya-.pdf> (дата звернення: 14.11.2020).

29. Панова Н. Вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Т.1. Вип. 3(28). С. 55–60. URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/319-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-1699-1-10-20200909%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/319-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-1699-1-10-20200909%20(1).pdf) (дата звернення: 21.11.2020).

30. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-19 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 15.09.2020).

31. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-18 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1700-18> (дата звернення: 22.12.2020).

32. Про затвердження Методики визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування : Наказ НАДС від 15 жовтня 2019р. № 188-19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1157-19#Text> (дата звернення: 16.12.2020).

33. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : Постанова КМУ від 06 лютого 2019р. № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 16.12.2020).

34. Про затвердження Порядку нарахування кретинів ЄКТС за результатами професійного навчання : наказ НАДС від 12 грудня 2019р. №226-19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1288-19#Text> (дата звернення: 18.12.2020).

35. Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців : постанова КМУ від 23.08.2017р. № 640 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення: 23.12.2020).

36. Прокопчук Н.В., Дем'янчук Н.Д. Підвищення престижності публічної служби в органах місцевого самоврядування шляхом її професіоналізації. *Наукові читання – 2020: науково-теоретичний збірник. Науково-практична конференція науково-педагогічних працівників, докторантів, аспірантів та молодих вчених НІІ економіки та агробізнесу. – Житомир: Поліський національний університет, 2020. С. 118–122.*

37. Прокопчук Н.В. Розвиток професійних компетенцій державних службовців в умовах адміністративної реформи. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі : збірник наукових статей за матеріалами Восьмої Міжнародної науково-практичної конференції (Житомир, 19 березня 2020 р.) / Міністерство освіти і науки України – Житомир : ЖНАЕУ, 2020. С. 257–259.*

38. Про розвиток системи професійного навчання державних службовців із вуст голови державної служби Костянтина Ващенка. Національна академія державного управління при президентові України. URL: <http://academy.gov.ua/?lang=ukr&tip=osn&filtername=&page=2&tipn=News&newsid=108&typeview=1&PageNumber=44> (дата звернення: 17.09.2020).

39. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» : Указ Президента України від 12 січня 2015 року №5/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#Text> (дата звернення: 17.09.2020).

40. Про Стратегію реформування державного управління України на період до 2021 року схваленої розпорядженням КМУ від 24 червня 2016 року № 474 (в редакції розпорядження КМУ від 18 грудня 2018р.) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80#Text> (дата звернення: 17.09.2020).

41. Порядок призначення на посади державної служби на період дії карантину, встановленого з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої корона вірусом SARS-CoV-2 : Постанова КМУ від 22.04.2020 року № 290 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/290-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 21.11.2020).

42. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби : Постанова КМУ від 25.03.2016 року № 246 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 21.11.2020).

43. Селіванов С.В. Компетентнісний підхід до управління кадровим потенціалом державної служби в Україні. *Менеджер*. 2018.№ 1(78). С. 146–156. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/Nzhm_2018_1_20.pdf (дата звернення: 23.12.2020).

44. Серветник Т.О. Поняття професіоналізації державної служби. *Тези всеукраїнської науково-практичної on-line конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених, присвяченої Дню науки (11-15 травня 2020 року)* Житомир. 2020. С. 725. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/05/15.-publichne-upravlinnya-ta-administruvannya.pdf> (дата звернення: 16.12.2020).

45. Шевченко А. Правовий статус державного службовця в судовій системі. *Актуальні проблеми правознавства*. 2020. № 4(20). С. 147–151. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/894-1759-1-SM.pdf> (дата звернення: 21.11.2020).

46. Шмагун А.В. Принцип мультиплікативності знаннєвого спілкування у системі державного управління: підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації державних службовців. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: державне управління*. 2019. Том 30 (69). №3. С. 156–161 URL: http://www.pubadm.vernadskeyjournals.in.ua/eng/journals/2019/3_2019/29.pdf (дата звернення: 18.12.2020).

47. Хохлова І.В. Болдіжар С.Р. Деякі питання реформування державної служби в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015 № 3(9). С. 233–236.

URL: file:///C:/Users/User/Downloads/Pjuv_2015_3_53.pdf (дата звернення:
16.12.2020).