

УДК 35.082:35:005.591.4(477)

**Ю. Ю. Кізілов**, аспірант кафедри державної політики та управління суспільним розвитком Національної академії державного управління при Президентові України

### **СУЧАСНІ ВИМОГИ ДО ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ В УМОВАХ АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ**

*Досліджено наявні вимоги проходження державної служби в Україні з погляду адміністративної реформи та модернізації основних напрямів державної служби. Встановлено, що модернізація державної служби здійснюється за основними принципами, що визначені Концепцією адміністративної реформи в Україні та Стратегією реформи державної служби та місцевого самоврядування на період до 2017 р.*

*Ключові слова: державна служба; проходження державної служби; модернізація державної служби; напрями реформування державної служби; адміністративна реформа; концепція адміністративної реформи.*

*The current requirements of civil service passage in Ukraine in terms of administrative reform and modernization of the public service main areas have been researched. It was established that public service modernization carried out on the basic principles defined by the Concept of administrative reform in Ukraine, Reform Strategy of civil service and local government for the period until 2017.*

*Key words: civil service; passage of civil service; civil service modernization; directions of the civil service reform; administration reform; administration reform conception;.*

**Постановка проблеми.** Ефективна державна служба є одним із найважливіших чинників успішної реалізації політичних, економічних, соціальних та антикризових програм в Україні для впровадження адміністративної реформи. Її мета – забезпечення реформування системи державного управління, створення умов для демократичної, соціальної, правової держави, утвердження і забезпечення прав людини і громадянина.

Наступний важливий етап для подальшого розвитку України та забезпечення впровадження адміністративної реформи – ратифікація Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, яка передбачає наближення державної служби до європейських принципів, що висуваються до країн – кандидатів на вступ до ЄС, а також принципів “належного врядування”, закріплених рішеннями Ради Європи [1].

Для реалізації Угоди Стратегією реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 р. передбачено комплексні системні зміни законодавства про державну службу та послідовні кроки в його імplementації [2].

© Ю. Ю. Кізілов, 2015

Хоча нині чинний Закон України “Про державну службу” від 16 грудня 1993 р. № 3723 [3], однак важливим кроком до модернізації державної служби в Україні стало прийняття нової редакції закону України “Про державну службу” від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI [4] та від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII ( набуває чинності з 1 травня 2016 р. [5]).

Ці Закони були побудовані на основних засадах якісної, результативної та ефективною державної служби, які визначені Концепцією адміністративної реформи в Україні [6], Стратегією державної кадрової політики України [7], Стратегією сталого розвитку “Україна-2020” [8], Стратегією реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування на період до 2017 р. [2], іншими нормативно-правовими актами [1; 2; 7; 8; 9; 10].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** показав, що проблеми проходження державної служби в Україні активно висвітлюються у працях вітчизняних науковців Ю. П. Битяка [11], К. О. Ващенко [12], Н. Т. Гончарук [13, 3], С. Д. Дубенко [14], Ю. В. Ковбасюка [15, 11], Н. А. Липовської [16], А. М. Михненка [17], Н. Р. Нижник [13, 13], О. Ю. Оболенського [15; 18], Л. Л. Прокопенка [10], С. М. Серьогіна [15; 19; 20], О. С. Продаєвича [21], Д. В. Неліпи [22].

Однак, незважаючи на значну кількість публікацій з даної проблематики, питання щодо сучасних вимог до проходження державної служби в Україні в умовах адміністративної реформи та впровадження нового законодавства про державну службу залишаються недостатньо вивченими.

**Мета статті** – дослідження сучасних вимог до проходження державної служби в Україні в умовах адміністративної реформи та впровадження нового законодавства про державну службу.

**Виклад основного матеріалу.** З моменту прийняття Закону України “Про державну службу” у 1993 р. [3] було зроблено декілька спроб його оновлення – у 2011 та 2015 рр. Зауважимо, що в основу модернізації та реформування державної служби у 2011 та 2015 рр. покладено основні засади, визначені Концепцією адміністративної реформи в Україні: класифікація державних органів і державних посад; визначення сфери державної служби і статусу державних службовців; конкурсність, об’єктивність, прозорість і гласність у прийнятті на державну службу та просуванні щодо службової кар’єри; вдосконалення адміністративної культури державних службовців, посилення суспільної довіри до них; правова захищеність, політична нейтральність на державній службі; мотивація, стимулювання, заохочення державних службовців; професійна підготовка кадрів для державної служби; відданість, сумлінність, відповідальність державних службовців; оптимізація структури управління державною службою [4; 5].

Законами України “Про державну службу” від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI [4] та від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII [5] було визначено цілу низку новацій, спрямованих на вдосконалення проходження та забезпечення якості державної служби, а саме: спрямованість державної служби на надання адміністративних послуг; розмежування адміністративних і політичних посад: цими самими законами було визначено правовий статус державного службовця, чітко розмежовуючи державну службу з політичною діяльністю, визначаючи вичерпний перелік осіб, на яких не поширюється законодавство про державну службу; запровадження нового підходу до класифікації посад державних службовців; компетентнісний підхід для відбору кандидатів для проходження державної служби; визначення на законодавчому рівні єдиних підходів до вступу, проходжен-

ня і припинення державної служби; нові підходи до управління персоналом, оцінювання службової діяльності, підвищення рівня професійної компетентності та професійного навчання державного службовця, оплати його праці, преміювання та заохочення, а також дисциплінарної відповідальності.

Зокрема, класифікація посад державної служби згідно із новою редакцією Закону України “Про державну службу” 2011 р. передбачала поділ посад на політичні, адміністративні та патронатні посади, які поділялися на п’ять груп та чотири підгрупи; посади державної служби залежно від характеру та обсягу посадових обов’язків поділялися на п’ять груп та чотири підгрупи. Відповідно до класифікації посад було встановлено дев’ять рангів державних службовців [4].

Залежно від зазначеного поділу посад державної служби на групи і підгрупи визначався й порядок вступу на державну службу шляхом призначення як без обов’язкового проведення конкурсу на обіймання вакантних посад державної служби, так і за результатами конкурсу на обіймання вакантних посад державної служби [4].

Право на державну службу з урахуванням вимог щодо рівня професійної компетентності, наряду підготовки (спеціальності) та обмежень, установлених цим Законом, мали громадяни України, яким виповнилося 18 років, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які вільно володіють державною мовою [4].

Обмеження щодо вступу на державну службу були встановлені для особи, яка: 1) за рішенням суду визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена; 2) має судимість за вчинення умисного злочину, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку; 3) відповідно до вироку суду позбавлена права виконувати діяльність, пов’язану з виконанням функцій держави, або обіймати відповідні посади; 4) піддавалася адміністративному стягненню за корупційне правопорушення – протягом року з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили; 5) має громадянство іншої держави [4].

Також не допускалося призначення осіб на посади державної служби, на яких вони будуть безпосередньо підпорядковані близьким особам [4].

Відбір на обіймання посади державної служби мала здійснювати конкурсна комісія за результатами співбесіди з кандидатами на обіймання посад державної служби. Рішення про призначення на посаду державної служби мало прийматися:

1) на посаду державної служби групи I – суб’єктом призначення, визначеним Конституцією та законами України в порядку, передбаченому Конституцією України, цим та іншими законами України;

2) на посаду державної служби груп II, III, IV і V – керівником державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті за результатами конкурсу не пізніше 30 календарних днів після оприлюднення інформації про його переможця на підставі протоколу засідання конкурсної комісії, якщо інше не передбачено законом [4].

Ранги державних службовців мали присвоюватися одночасно з призначенням на посаду державної служби, а в разі встановлення випробування – після закінчення його строку (строк випробування встановлювався від 60 до 120 календарних днів) [4].

Законом України “Про державну службу” (ст. 46, 47) передбачено також удосконалення системи оплати праці державних службовців. Так, заробітна плата державного службовця складалася з посадового окладу, надбавок до нього та премій, передбачених цим Законом. Також було встановлено мінімальний розмір найменшого посадового

окладу на рівні не менше двох розмірів мінімальної заробітної плати (на посаді державної служби підгрупи V-4) та основні підходи до формування схеми посадових окладів, що дозволило б не лише значно підвищити рівень заробітної плати державних службовців, але й розв'язати проблему значних міжпосадових і міжвідомчих розбіжностей і порушення принципу однакової оплати за однакою працю. При цьому в Законі зберігалося також право на отримання державним службовцем грошової винагороди та матеріальної допомоги на оздоровлення, а також можливість установа йому визначених Кабінетом Міністрів України надбавок [4].

Крім того, Закон України "Про державну службу" визначав підстави та механізми притягнення до дисциплінарної відповідальності державного службовця. Встановлено, що дисциплінарна відповідальність полягає у накладенні на державного службовця дисциплінарних стягнень за вчинення дисциплінарних проступків, визначених цим Законом. Серед видів дисциплінарних стягнень, які застосовуються до державних службовців, Законом визначено: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службу відповідність; 5) звільнення з посади державної служби [4].

Закон містив норму щодо обов'язкового проведення службового розслідування на вимогу державного службовця з метою спростування безпідставних, на його думку, звинувачень або підозр, службового розслідування [4].

Що стосується Закону України "Про державну службу" 2015 р., то прийняття на державну службу, просування по службі державних службовців, вирішення інших питань, пов'язаних зі службою, здійснюються з урахуванням категорій посад державної служби та рангів державних службовців як виду спеціальних звань, що їм присвоюються [5].

Відповідно до Закону встановлено 3 категорії та 9 рангів посад державної служби: категорія "А" (1, 2, 3 ранг) – вищий корпус державної служби; категорія "Б" (3, 4, 5, 6 ранг) – керівники структурних підрозділів органів державної влади; категорія "В" (6, 7, 8, 9 ранг) – інші посади державної служби, не зараховані до категорій "А" і "Б" [5].

Цим Законом розділено політичні посади і посади державних службовців, окремі категорії посад виведено з державної служби; введено посаду секретаря міністерства (у Секретаріаті Кабінету Міністрів України – Державний секретар Кабінету Міністрів України; у міністерстві – державний секретар міністерства); визначено обмеження щодо політичної діяльності державних службовців та встановлено виключно прозору конкурсну процедуру як вступу, так і призначення на державній службі Комісією з питань вищого корпусу державної служби (для категорії "А") та відповідними конкурсними комісіями – для категорій "Б" і "В" із залученням представників громадських об'єднань, наукових установ тощо; встановлено обов'язкове випробування під час призначення особи на посаду державної служби вперше строком до шести місяців; передбачено збільшення частки посадового окладу і зменшено частку премій і доплат у структурі оплати праці державного службовця; з метою встановлення розмірів посадових окладів посади державної служби поділено на 9 груп оплати праці; передбачено також щорічний публічний звіт керівників органів виконавчої влади про підсумки діяльності за участю представників громадських рад, громадських об'єднань, організацій роботодавців, професійних спілок, некомерційних організацій, експертів відповідних галузей та ЗМІ тощо [5].

Право на державну службу відповідно до ст. 19 Закону мають повнолітні громадяни України, які вільно володіють державною мовою та яким присвоєно ступінь вищої освіти не нижче: 1) магістра – для посад категорій "А" і "Б"; 2) бакалавра, молодшого бакалавра для посад категорії "В" [5].

Крім того, передбачено обмеження щодо вступу на державну службу для особи, яка: 1) досягла шістдесятип'ятирічного віку; 2) в установленому законом порядку визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена; 3) має судимість за вчинення умисного злочину, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку; 4) відповідно до рішення суду позбавлена права виконувати діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави, або обіймати відповідні посади; 5) піддавалася адміністративному стягненню за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення – протягом трьох років з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили; 6) має громадянство іншої держави; 7) не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення; 8) підпадає під заборону, встановлену Законом України “Про очищення влади” [5].

Законом (ст. 20) встановлено вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу, а саме, вимоги до їхньої професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних вимог [5].

Важливо, що вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Прийняття громадян України на посади державної служби без проведення конкурсу забороняється, крім випадків, передбачених цим Законом. Особа, яка вступає на посаду державної служби вперше, набуває статусу державного службовця з дня публічного складення нею Присяги державного службовця, а особа, яка призначається на посаду державної служби повторно, – з дня призначення на посаду [5].

Важливою складовою проходження державної служби є оцінювання результатів службової діяльності державного службовця, яке відповідно до обох законів визначено, що буде здійснюватися щороку для визначення якості виконання посадових обов'язків, результативності й ефективності служби, а також з метою планування кар'єри, виявлення необхідності підвищення рівня професійної компетентності. Підвищення рівня професійної компетентності державного службовця буде здійснюватися за кошти державного бюджету та інших джерел, не заборонених законом [4; 5].

З метою підвищення рівня професійної компетентності державного службовця та набуття ним практичного досвіду може проводитися його стажування, з відривом від служби строком від одного до шести місяців на іншій посаді державної служби [4; 5].

Однак новацією Закону України “Про державну службу” 2015 р. є те, що державний службовець за результатами оцінювання службової діяльності разом зі службою управління персоналом складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності, яку погоджує його безпосередній керівник та затверджує керівник самостійного структурного підрозділу, в якому він працює. Служба управління персоналом узагальнює потреби державних службовців у підготовці, перепідготовці, спеціалізації та підвищенні кваліфікації і вносить відповідні пропозиції керівнику державної служби [5].

Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців проводиться протягом проходження служби, а підвищення кваліфікації – не рідше одного разу на три роки. Державним службовцям створюються умови для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно. Професійне навчання державних службовців проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, через систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, зокрема в галузі знань “Публічне управління та адміністрування”, у встановленому законодавством порядку в навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, в тому числі за кордоном [5].

Що стосується просування державного службовця по службі, то згідно зі ст. 31 Закону України “Про державну службу” 2011 р. передбачалося його здійснення шляхом: 1) обіймання вищої посади державної служби в порядку переведення відповідно до ч. 2 ст. 32 цього Закону; 2) присвоєння йому наступного рангу державного службовця. Водночас передбачено, що просування державного службовця по службі не здійснюється протягом строку дії накладеного на нього дисциплінарного стягнення [4].

З метою просування по службі державний службовець може бути переведений за рішенням керівника державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті на вищу вакантну посаду державної служби тієї самої або попередньої за числовим визначенням групи посад державної служби в тому самому державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті за його письмовою заявою [4].

Також Законом України “Про державну службу” (ч. 6 ст. 32) передбачено, що на посадах державної служби групи I за рішенням суб’єкта призначення та у визначеному ним порядку може здійснюватися ротація державних службовців шляхом їх періодичного планового переведення з однієї посади державної служби на іншу посаду державної служби в межах однієї підгрупи посад, якщо інше не передбачено законом [4].

Відповідно до Закону України “Про державну службу” (ст. 40) 2015 р. просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом обіймання вищої посади за результатами конкурсу відповідно до цього Закону. Також встановлено, що просування державного службовця по службі не здійснюється протягом строку застосування до нього дисциплінарного стягнення [5].

До державних службовців застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення: 1) зауваження; 2) догана; 3) попередження про неповну службу відповідність; 4) звільнення з посади державної служби (ст. 66) [5].

Крім того, ст. 41 визначено, що державний службовець з урахуванням його професійної підготовки, професійної компетентності може бути переведений без обов’язкового проведення конкурсу:

1) на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, в тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби;

2) на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, в тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, та керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець [5].

Що стосується припинення державної служби, то відповідно до Закону України “Про державну службу” 2011 р. підставами її припинення було визначено: 1) втрата права на державну службу або його обмеження (ст. 38 цього Закону); 2) закінчення строку призначення (ст. 39 цього Закону); 3) ініціатива державного службовця (ст. 40 цього Закону); 4) ініціатива суб’єкта призначення (ст. 41 цього Закону); 5) настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін (ст. 42 цього Закону); 6) незгода державного службовця на проходження державної служби у разі зміни її істотних умов (ст. 34 цього Закону); 7) досягнення державним службовцем шістдесятип’ятирічного віку; 8) визнання державного службовця безвісно відсутнім або оголошення його померлим згідно з рішенням суду, що набрало законної сили; 9) смерть державного службовця. Державна служба припиняється також з інших підстав, передбачених законом [4].

Підстави для припинення державної служби в Законі України “Про державну службу” 2015 р. визначено у ст. 83. Встановлено, що державна служба припиняється: 1) у разі втрати права на державну службу або його обмеження (ст. 84 цього Закону); 2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби (ст. 85 цього Закону); 3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін (ст. 86 цього Закону); 4) за ініціативою суб’єкта призначення (ст. 87 цього Закону); 5) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін (ст. 88 цього Закону); 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв’язку зі зміною її істотних умов (ст. 43 цього Закону); 7) у разі досягнення державним службовцем 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом; 8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України “Про очищення влади” [5].

Важливо, що зміна керівників або складу державних органів, керівників державної служби в державних органах та безпосередніх керівників не може бути підставою для припинення державним службовцем державної служби на обійманій посаді з ініціативи новопризначених керівників. У разі звільнення з державної служби на підставі п. 6 і 7 ч. 1 цієї статті державному службовцю виплачується вихідна допомога в розмірі середньої місячної заробітної плати [5].

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** На основі проведеного дослідження встановлено, що відповідно до пріоритетних напрямів модернізації державної служби, визначених Концепцією адміністративної реформи в Україні, Стратегією реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування на період до 2017 р. та новим Законом України “Про державну службу” від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII реформування системи державної служби передбачає вдосконалення проходження державної служби, зокрема її кадрового потенціалу, створення оновленого, потужного і дієздатного державного апарату, становлення професійної, політично нейтральної, стабільної, відповідальної, ефективної та авторитетної державної служби з метою забезпечення її якості, результативності та ефективності, що дозволить наблизити систему державного управління до європейських стандартів і здійснити адміністративну реформу в Україні.

Новий Закон України “Про державну службу” 2015 р. визначає чіткі вимоги до підвищення якості державної служби в умовах адміністративної реформи і дозволить розв’язати системні проблеми на державній службі з метою реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою.

Водночас подальшого дослідження потребують питання підготовки необхідних підзаконних актів для його реалізації.

### Список використаних джерел:

1. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони : Закон України від 16 верес. 2014 р. № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021.
2. Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 р. та затвердження плану заходів щодо її реалізації : розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 берез. 2015 р. № 227-р // Урядовий кур’єр. – Офіц. вид. – 2015. – № 63.
3. Про державну службу : Закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

4. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України від 17 лист. 2011 р. № 4050-VI. – Режим доступу : <http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>
5. Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII // *Голос України*. – Офіц. вид. – 2015. – № 250.
6. Концепція адміністративної реформи в Україні. – К., 1998. – 61 с.
7. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 рр. [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 01 лют. 2012 р. № 45/2012. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua>
8. Про Стратегію сталого розвитку “Україна-2020” : Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015 // *Урядовий кур’єр*. – Офіц. вид. – 2015. – № 6.
9. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жов. 2014 р. № 1700-VII // *Відомості Верховної Ради України*. – 2014. – № 40. – Ст. 404.
10. Про очищення влади : Закон України від 16 верес. 2014 р. № 1682-VII // *Відомості Верховної Ради України*. – 2014. – № 44. – Ст. 2041.
11. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук / Ю. П. Битяк. – Х. : НЮАУ ім. Ярослава Мудрого, 2006. – 40 с.
12. Модернізація державного управління та європейська інтеграція України : наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка. – К. : НАДУ, 2013. – 120 с.
13. Адміністративна реформа в Україні: сучасний стан, проблеми та перспективи : монографія / за заг. ред. Н. Р. Нижник, Н. Т. Гончарук. – Дніпропетровськ : Моноліт, 2009. – 384 с.
14. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні : навч.-метод. посібн. / Дубенко С. Д. ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. Р. Нижник. – К. : Ін Юре, 1999. – 224 с.
15. Державна служба : підручник : у 2 т. / 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.
16. Липовська Н. А. Методичні і тактичні підходи до формування іміджу керівника у сфері державної служби / Липовська Н. А. ; за заг. ред. А. О. Чемериса // *Ефективність державного управління* : зб. наук. пр. – Львів : ЛРІДУ НАДУ. – 2004/2005. – Вип. 6/7. – 494 с.
17. Михненко А. М. Шляхи вдосконалення підготовки державних службовців у контексті європейської інтеграції України / [Михненко А. М., Гончарук Т. Н., Прокопенко Л. Л.] // *Командор*. – 2005. – № 1. – С. 9–13.
18. Оболенський О. Ю. Державна служба : підручн. / Оболенський О. Ю. – К. : КНЕУ, 2006. – 472 с.
19. Державна служба : навч. посібн. / кол. авт. ; за заг. ред. проф. С. М. Серьогіна. – К. : ТОВ “СІК ГРУП Україна”, 2012. – 526 с.
20. Кадрова політика і державна служба : навчн. посіб. / [С. М. Серьогін, А. П. Рачинський, О. В. Антонова та ін. ; С. М. Серьогін (заг. ред.)]. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2009. – 138 с.
21. Продаєвич О. С. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Олександр Сергійович Продаєвич. – Одеса, 2008. – 238 с.
22. Неліпа Д. В. Організаційно-правові засади державної служби в Україні : навч. посібн. / Неліпа Д. В. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 368 с.