

**Морозова Н.Г.**,  
аспірант кафедри соціальної  
і гуманітарної політики  
НАДУ при Президентіві України

## **ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗАЙНЯТОСТІ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

*У статті розкрито перспективи розвитку зайнятості у системі соціально-трудових відносин в сфері державної служби України та визначені шляхи створення оптимізаційної моделі збалансованості між пропозицією робочої сили та*

*В статье раскрыты перспективы развития занятости в системе социально-трудовых отношений в сфере государственной службы Украины и определены пути создания оптимизационной модели сбалансированности между предложением рабочей силы и спросом на рынке труда государственных служащих.*

*The article deals with prospects for employment in the social-labor relations in the Civil Service of Ukraine and the ways to create an optimization model of the balance between labor supply and demand for labor for civil servants.*

*Постановка проблеми.* Сучасний стан функціонування та розвитку зайнятості в системі соціально-трудових відносин в сфері державної служби відображає суперечності між ціною і вартістю робочої сили, між інтересами найманих працівників і роботодавців, а також віддзеркалює існуючі деформації трудових цінностей, рівень конфліктності у суспільстві внаслідок недосконалої державної політики, яка понад десятиріччя проводилася ціною соціальних втрат. Певні прорахунки ринкових реформ, орієнтованих суто на економічну парадигму, без урахування соціальних цінностей, стали перешкодою стрімкого піднесення продуктивності праці, подальших економічних перетворень в Україні та інноваційного розвитку держави. Існує нагальна потреба в усвідомленні нового економічного змісту взаємодії роботодавців і найманих працівників в системі державно-управлінських взаємовідносин, розробки нової концепції розвитку та функціонування зайнятості, формування цивілізованого ринку праці в системі державного управління та оновлення методичних підходів до їх регулювання в умовах суспільного розвитку.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Теоретико-методологічною базою дослідження зайнятості в системі ринку праці виступають найбільш відомі праці з економіки в авторстві Д.Кейнса, Р.Сміта, Н.Менк'ю, К.Макконелла, Х.Ламперта та ін. Політекономічні аспекти зайнятості досить широко висвітлюються в наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених: Г.І.Рузавіна, Б.А.Райзберга, С.В.Мочерного, О.А.Усатенко, С.В.Фомішина та ін. Вагому роль в осмисленні структури й інструментів функціонування системи зайнятості відіграє доробок українських і російських економістів, зокрема спеціальні наукові одноосібні та колективні праці вчених: Д.П.Богині, О.А.Грішної, В.І.Герасимчука,

В.В.Близнюка, Т.І.Броварної, Е.М.Лібанової, А.А.Никифорової, В.В.Онікієнка, В.М.Петюха, Г.Е.Слезінгера Ж.В.Гарбар, В.Г.Герасимчука, В.В.Юрченка та ін.

Однак, порушена тема ще не отримала необхідного й достатнього рівня наукового висвітлення та презентації у вигляді, придатному для практичного використання. Зокрема, питання системного дослідження перспектив розвитку політики зайнятості в сфері державної служби України залишаються, по суті, невирішеними, потребують подальшої всебічної розробки.

*Невирішені раніше частини загальної проблеми.*

Зайнятість в сфері державної служби України набуває нових ознак, що посилюються невизначеністю в законодавчо-правовому полі, а саме відсутністю нового, європейського розуміння професійності державної служби, ефективності надання адміністративних послуг, а отже відсутністю адекватної соціальної політики управління людськими ресурсами в сфері державної служби відповідно до стандартів ЄС, які впливають на процеси становлення в даному сегменті ефективної зайнятості державних службовців та формування оптимізаційної моделі збалансованості між пропозицією робочої сили та попитом на ринку праці державних службовців. Учасники соціально-трудоких відносин зайнятості (державні службовці), в системі державного управління на сьогодні не є рівноправними партнерами, через недостатній правовий та соціальний захист від політичних впливів

*Мета статті* – узагальнити науково-теоретичні підходи до розробки методичних і практичних рекомендацій щодо перспектив розвитку зайнятості у системі соціально-трудоких відносин в сфері державної служби України та визначити шляхи створення оптимізаційної моделі збалансованості між пропозицією робочої сили та попитом на ринку праці державних службовців

*Виклад основного матеріалу.*

Реалізація основних напрямів державної політики зайнятості в системі сучасної державної служби залежить від екстраполяції європейських стандартів на вітчизняний інститут державної служби з урахуванням традицій і реалій сучасної України, що забезпечить залучення професійних, конкурентоспроможних кадрів. Оновлення інституту державної служби повинно бути зорієнтовано на системи сучасної державної служби в країнах Європейського Союзу. Основним показником їх функціонування є ефективна діяльність державного управління, що характеризується прозорістю, відповідальністю, високим рівнем якості адміністративних послуг, які надаються висококваліфікованими фахівцями в сфері державної служби.

Головна мета заходів, які здійснює держава, регулюючи зайнятість в інституті державної служби полягає в стимулюванні попиту на робочу сили та зближення якості пропозиції (пропонованої робочої сили) з якістю попиту на неї. Практично – це заходи щодо відповідності структури

робочої сили і структури робочих місць, що змінюється на ринку праці в галузі державного правління [1, с.51].

Існують фактори, які здійснюють вплив на попит і пропозицію робочої сили в системі державного управління, а саме: демографічна ситуація, що може призвести до кількості зниження висококваліфікованих кадрів, придатних для вступу на державну службу; конкурентоспроможність заробітної плати державного службовця порівняно з приватним сектором; мобільність і гнучкість робочого часу; соціальні гарантії з боку держави реалізації права на працю державного службовця; освітній, культурний рівень працівників, що впливають на збільшення пропозиції кваліфікованої праці в системі державного управління.

На сьогодні є актуальною проблема в сфері соціально-трудоких відносин зайнятості в системі державного управління – це забезпечення на ринку управлінської праці кваліфікованих кадрів. Дана проблема в галузі державного управління на сьогодні залишається важливою і актуальною, а її вирішення можливе лише в рамках активної політики зайнятості, спрямованої на формування моделі соціально-орієнтованого ринку праці державних службовців, удосконалення державного замовлення на підготовку кадрів, системи професійної освіти, покращення ефективності використання системи підготовки та перепідготовки в навчальних центрах, а також запровадження системи постійного навчання.

Державний протекціонізм соціально-трудоких відносин зайнятості в сфері державної служби України, його соціалізація, суттєве підвищення розмірів оплати праці в галузі державного управління слід розглядати як важливу передумову узгодження інтересів суб'єктів соціально-трудоких відносин.

Нові проблеми та зміни на ринку праці державних службовців, визначили нові принципи управління, визначили основні напрямки модернізації політики найму в галузі державного управління України. Хоча тенденція модернізації найму в сфері державної служби швидко змінюється, Україна повинна обрати такий механізм регулювання зайнятості на ринку праці державних службовців здатного адаптуватися до інновацій.

Для України процес реформування державної служби в сфері зайнятості означає не лише нові вимоги, але й нові дилеми:

- скорочення зайнятості, з одного боку, та потреба найму додаткового персоналу в деяких секторах економіки (освітній, соціальний сектори);

- реформування системи оплати і зростання особистісної мотивації, з одного боку, та бюджетні обмеження, проблеми у вимірювання діяльності, з іншого боку;

- мотивування персоналу та скорочення зайнятості, зростаючий обсяг роботи, зменшення можливостей кар'єрного росту, виконання більшого обсягу роботи меншою кількістю персоналу;

- удосконалення мобільності між приватним та державним сектором, з одного боку, та дотримання етичних стандартів і стабільності, з іншого;

- вирівнювання умов співпраці з приватним сектором, з одного боку, та сприяння специфічній ролі державної служби, з іншого;

- удосконалення привабливості зайнятості в державній службі, з одного боку, та зростання кількості років перебування на службі та зменшення прав пенсіонерів, з іншого боку;

- особистісні компетенції та системи винагород за результатами діяльності кожного, з одного боку, і слідування принципу справедливості та рівності, з іншого боку;

- більша гнучкість в умовах праці, управлінні персоналом, кар'єрній системі та процедурах найму та прийому на роботу, з одного боку, та забезпечення стабільності державного сектора зайнятості, з іншого.

Важливу, майже визначальну роль у становленні та розвитку ефективної зайнятості в інституті державної служби відіграє законодавство. Модернізація державної служби в контексті адаптації до європейського законодавства стає стратегічним завданням в сфері праці державних службовців в умовах українського суспільства.

З огляду на досвід країн ЄС існують два типи соціально-трудова відносин зайнятості в інституті державного управління: соціально-трудова відносини державної служби регулюються тими самими законом, що і в приватному секторі; у другій групі країн державні службовці мають більше обмежень трудових прав, ніж працівники приватного сектора.

Під час процесу входження до ЄС надзвичайно посилюється роль державних службовців. Система державної служби в Україні виходить на якісно новий рівень, який наближається до рівня державної служби багатьох європейських країн, де вона є не лише почесною, а й високооплачуваною роботою.

Процес соціалізації ринку праці в сфері державної служби потребує удосконалення методологічних основ та змін в діючому законодавстві (прийняття нової редакції Закону „Про державну службу”), яке регулює соціально-трудова відносини зайнятості в сфері державної служби.

Тому, з метою адаптації ринку праці України до стандартів ЄС та ефективного здійснення комплексу державних заходів щодо регулювання зайнятості в державному секторі економіки, необхідно законодавче закріплення, а саме остаточне прийняття Трудового кодексу, врахувавши пропозиції сторін соціального діалогу, та нову редакцію закону „Про державну службу” [2], який розроблено на виконання указів Президента України від 20.02.2006 № 140 „Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу в Україні” [3] та від 20.01.2006 № 39 „Про План заходів із виконання обов’язків та зобов’язань України, що впливають з її членства в Раді Європи” [4], а також розпорядження Кабінету Міністрів

України від 26.04.2007я 238-р „Про затвердження заходів щодо виконання у 2007 році Плану дій Україна – ЄС” [5].

Закон, який визначає функціонування зайнятості на державній службі, повинен містити положення щодо захисту державної служби від політичного втручання, вдосконалення якості та діяльності персоналу. Тому державні службовці повинні відповідати певним стандартам якості та діяльності.

Такий закон потребує визначення його співвідношення з іншими законами вищої інстанції, комплементарними чи субординаційними, наприклад, Трудовим кодексом, законодавством із питань пенсійного забезпечення тощо. Гарантією взаємного виконання зобов'язань держави та державного службовця є службовий договір, обов'язкові умови якого мають бути захищені законом.

На відміну від інших громадян, конституційні права і свободи державних службовців обмежені на законодавчому рівні через особливість виконання ними функцій держави. Тому законом, який визначає державну службу, повинен встановлюватися підвищений правовий захист державних службовців, в тому числі від політичного та іншого впливу, спеціальні гарантії та особливі умови підзвітності та дисциплінарної відповідальності.

Закон „Про державну службу” повинен збалансувати обов'язки та відповідальність у межах органу управління з правами, що забезпечують професійну чесність. У ньому повинні відображатися різноманітні цілі для перспектив розвитку зайнятості у системі соціально-трудова відносин в сфері державної служби України, зокрема, цей Закон повинен:

- підвищувати професійну якість персоналу, тобто вдосконаленню діяльність державних службовців, надавати певний рівень свободи з метою уникнення політичного тиску та інших негативних проявів управління, сприяти запровадженню відповідних етичних стандартів у систему державного управління;

- озброювати уряд здатністю адаптувати управління до потреб, що змінюються (наприклад, реструктурувати, скорочувати витрати, переміщувати людські ресурси з однієї сфери державної служби в іншу);

- надавати державному управлінню легітимності в очах громадян, сприяти набуттю громадянами та іншими групами, зайнятими на державній службі, рис, які характеризують державну службу (врівноваження вимог та обов'язків, з одного боку, з правами та вигодами з іншого);

- робити державну службу привабливою.

Метою Трудового кодексу є справедливі, рівні, політично визначені умови для всіх працівників, у той же час – визначення їхніх основних обов'язків. Тому Трудовий кодекс, на відміну від законодавства про державну службу, більше концентрується на правах працівника, а менше – на стандартах якості та інтересах працедавців щодо ефективності, верховенства права. Щодо визначення питань якості, приватні працедавці

орієнтуються на інші параметри, такі як традиції галузі, ринкова конкуренція, ресурси профспілок.

З огляду на вищезазначене, буде прийнятним використати європейський досвід у врегулюванні питань організації та функціонування зайнятості в системі державного управління.

Керівні органи ЄС встановили первинні вимоги до державної служби, задекларувавши їх у таких документах: Директива ради Європи 1999/70/ЄЕС від 28 червня 1992 р. про фіксований робочий час, Директива Ради Європи 95/50/ЄЕС від 18 червня 1995 р. про координацію укладення контрактів державних службовців, Директива ради Європи 92/51/ЄЕС від 18 червня 1992 р. про визначення професійної освіти та підготовки, ст. 136-141 Конвенції Європейської Комісії, стаття 39 § 4 Конвенції Європейської Комісії щодо кваліфікації державних службовців при прийомі на роботу [6, с.97].

Трансформаційними ознаками після законодавчого оформлення відповідних вимог стали: впровадження принципу вільного пересування (відкритість державної служби для громадян країн ЄС, необхідність взаємного визнання дипломів та координації пенсійних систем, визнання професійного досвіду, інформування про робочі місця через спільні контакти), утвердження принципу рівності (рівність чоловіків та жінок, рівна оплата праці, запровадження антидискримінаційних процедур найму, узгодження пенсійного віку, уніфікація вимог щодо робочого часу, застосування директив щодо укладання контрактів на обмежений термін) [7].

Що стосується гендерного питання, а саме перебування жінок на державній службі, то це питання є актуальним особливо в умовах наближення для вступу до ЄС. Хоча в загальній структурі державних службовців за статтю переважають жінки, зокрема серед спеціалістів, але водночас, серед керівників першої-третьої категорії жінки становлять незначний відсоток. З огляду на європейський досвід то відповідно до ст. 39 Конвенції Європейської комісії представники однієї статті (у даному випадку жінки), котрі раніше взагалі не мали допуску до певних посад, тепер дозволяється займати вищезазначені посади. Порушники закону будуть нести відповідальність згідно з Директивою 76/207/ЄЕС про запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо працевлаштування, професійної підготовки, просування по службі та умов праці [6, с.125]. Не виключено, що в майбутньому зросте кількість жінок на вищих керівних посадах. При цьому, актуальне на сьогодні є запровадження заходів для кращого поєднання професійної діяльності та сімейного життя (гнучкий робочий час, внутрішні демографічні, гендерні зміни).

У справі формування і реалізації ефективної гендерної політики варто скористатися досвідом Британської Співдружності Націй, зокрема щодо створення гендерної системи управління. Система пов'язує різні структури, механізми, процеси і діє в існуючих організаційних рамках

(наприклад, урядових) з метою планування, контролю і впровадження основних напрямів гендерної політики в усі сфери організаційної роботи.

Пряких директив щодо представництва жінок і чоловіків в органах влади у європейському законодавстві немає, проте Амстердамська угода та інші документи заохочують держави-учасниці робити відповідні кроки. Кожна країна вирішує це по-своєму, в тому числі і на законодавчому рівні.

Наприклад, у Чехії, Угорщині, Литві і Польщі встановлені партійні квоти, які забезпечують не менше 20 % представництва жінок у партійних списках провідних партій. Наприклад, три польські партії – „Союз лівиці демократичної”, „Унія праці” і „Унія вольності” – мають 30 % квоти. Це трансформується в приблизно двадцятивідсоткове представництво жінок у Сеймі. У чеському парламенті – 17 % жінок, у Литві – 22 %.

Зважаючи на обмежений доступ жінок до політичного життя та державного управління, необхідним і правомірним заходом є впровадження гендерних квот у розмірі не менше 20 і не більше 80% кожної статі в представницьких органах влади та на вищих шаблях державного управління, у складі політичних партій і блоків (зокрема, партійного керівництва) та партійних списках кандидатів в депутати. Квотування має розглядатись як вимушений протекціоністський захід держави щодо статі, які в даний час опинились в дискримінаційному становищі і має компенсувати тривале нехтування принципом гендерної рівності в українському суспільстві.

До організаційно-економічних факторів мотивації до трудової діяльності відносять перш за все способи винагородження праці, дія яких спрямована на задоволення матеріальних потреб державних службовців. Досить необхідним є реформування компенсаційної системи у державній службі для забезпечення конкурентоспроможності державної служби на ринку праці, запобігання корупції, та підвищення престижу державної служби.

Серед організаційно-економічних факторів мотивації дуже важливе значення має система оплати праці. Попри те, що остання є зовнішнім, а отже недостатньо стійким регулятором поведінки людини, що нетривало діє, її роль в системі мотиваційного механізму трудової діяльності значна. Матеріальний стимул має традиційну основу, так як довгий час застосовувався і за будь-яких умов легко сприймається.

Існує думка багатьох учених, що висока мотиваційна роль заробітної плати пояснюється тим, що через її механізм забезпечуються потреби першочергово необхідні для нормальної життєдіяльності людини.

При мотивуванні з допомогою матеріальних стимулів необхідно також враховувати неоднозначне відношення різних категорій працівників до заробітної плати. Останнє залежить від спрямованості людини, рівня її кваліфікації, віку, статі. Скажімо, для людей похилого віку орієнтація на отримання високого заробітку будь-яким шляхом не є найбільш привабливою. В даному випадку на першому місці можуть бути інтереси, пов'язані із збереженням здоров'я, поваги, авторитету.

Слід враховувати також те, що особливості державної служби та певні обмеження і заборони, пов'язані з прийняттям та проходженням державної служби (відповідно до Закону України „Про державну службу” (ст.13, 16)), не дозволяють державним службовцям збільшити свої доходи шляхом комерційної діяльності. Їм заборонено займатися підприємницькою діяльністю, брати участь в управлінні комерційними структурами, виконувати іншу оплачувану роботу на умовах сумісництва, крім педагогічної, наукової та іншої творчої діяльності. Тому заробітна плата державних службовців є практично єдиним джерелом їх доходів.

З огляду на це шляхи вдосконалення вітчизняної системи оплати праці державних службовців доцільно розглядати через структурні компоненти заробітної плати державних службовців. Зокрема, структурними компонентами заробітної плати державного службовця є: *посадовий оклад відповідно до посади, яка обіймається; доплата за ранг; надбавка за вислугу років на державній службі; інші надбавки та премії.*

Посадовий оклад у заробітній платі державних службовців є найсуттєвішою та найстабільнішою частиною, проте посадові оклади разом із доплатами за ранг переважної більшості державних службовців є нижчими за встановлений прожитковий мінімум. Значна кількість державних-спеціалістів, що працюють на регіональному рівні, отримує заробітну плату на рівні мінімальної плати.

Цілком зрозуміло, що такий стан справ і зумовлює ті негативні тенденції, які спостерігаються нині у функціонуванні державної служби. Таким чином, необхідною умовою формування оптимізаційної моделі збалансованості між пропозицією робочої сили та попитом на ринку праці державних службовців є вдосконалення запровадження низки заходів з удосконалення системи оплати праці державних службовців у напрямі стимулюючої ролі посадових окладів (мінімальний посадовий оклад державного службовця, має становити не менш як два розміри мінімальної заробітної плати; посадовий оклад повинен складати не менш як 80 відсотків місячної заробітної плати), усунення міжвідомчих та місцевих розбіжностей в оплаті праці.

Також треба звернути увагу на необхідність забезпечення встановлення базового посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки з оплати праці працівників державної служби на рівні законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати з дотриманням міжпосадових (міжкваліфікаційних) та міжгалузевих співвідношень в оплаті праці.

Метою реформування оплати праці державних службовців в системі соціально-трудова відносин зайнятості є забезпечення конкурентоспроможності державної служби на ринку праці порівняно з роботою в інших сферах економіки, запобігання корупції, кардинальне підвищення зацікавленості працівників органів влади у продуктивній та якісній, ініціативній та ефективній, сумлінній і відповідальній роботі, у



подальшому просування по кар'єрі на засадах особистих професійних досягнень.

Так, поряд з матеріальними чинниками мають широко використовуватися в сфері державної служби нематеріальні способи трудової мотивації. При цьому варто зазначити широке застосування і ефективну дієвість інноваційних підходів до стимулювання працівників як: впровадження нових програм по гуманізації праці; використання програм професійно-кваліфікаційного розвитку персоналу; застосування нетрадиційних методів стимулювання (індивідуалізація заробітної плати тощо).

Багато науковців, особливо економічного профілю, часто недооцінюють важливості психологічних і моральних аспектів мотивування, надаючи перевагу факторам матеріального заохочення. На це, зокрема, вказував відомий американський вчений Дж. Гелбрейт, відмічаючи той факт, що ні один з мотивів людської поведінки за своєю силою не може порівнятись з прагненням до особистої користі [8, с. 25]. Проте нині багато вчених визнають зниження ролі матеріального стимулювання в західних країнах і підкреслюють парадоксальність того явища, що із збільшенням рівня оплати праці роль матеріальних мотивів відносно інших зменшується. Важливий внесок в дослідження мотиваційної сфери особистості за допомогою мети здійснив О.С.Макаренко. Він сформулював теорію завтрашньої радості або систему перспективних ліній. Навіть нікчемна людина, як відмічав автор, бачачи перед собою хоч найскромнішу перспективу, виділяє для себе певні етапи і веселіше дивиться в майбутнє [9, с. 148].

Трудова налаштованість зайнятих на державній службі значною мірою обумовлюються такими суб'єктивними факторами як психологічна структура групи, порядок розподілу ролей, соціальне положення (статус) працівників, особливості неформальних зв'язків, соціальних установок, ціннісних орієнтацій, індивідуального відношення до праці, особливостей характеру, настрою людини і т.п. Співпраця людей в колективі може змінювати їх поведінку відповідно до існуючих у колективі норм, правил, звичаїв, установок і т.п.

Врахування названих особливостей відповідає теорія „людських відносин”, яка після відомих хоуторнських експериментів знайшла широкий розвиток і впровадження в практику мотивування багатьох країн світу. Останнє сприяло підвищенню ефективності роботи, формуванню відповідального відношення до праці, створення сприятливого трудового клімату.

В якості важливих факторів мотивації персоналу можна розглядати суб'єктивні чинники вибору професії та рівня кваліфікації, які визначаються рівнем престижності праці. Слід відмітити, що 38% опитаних респондентів з числа рядових працівників відповіли, що причиною ними вибору професії став інтерес до неї, а для 8,7% - її престиж.

Аналіз міжнародного й вітчизняного досвіду функціонування та розвитку зайнятості в інституті державної служби через організаційно-економічні фактори мотивації свідчить про необхідність комплексного підходу до зазначеної проблеми. Різноманітні методи та інструменти мотивування до трудової діяльності в системі державного управління більш релевантні, якщо враховуються й зіставляються думки різних експертів.

Отже, шляхів і способів мотивування зайнятих на державній службі України досить багато. Для того, щоб вдало здійснювати мотивування трудової поведінки державних службовців необхідно виявляти структуру мотивів і потреб, знати причини, що їх обумовлюють, за яких конкретних умов і яким чином можна виразити визнання і націлити державних службовців на надання на якісних адміністративно-управлінських послуг населенню. При ефективному поєднанні різноманітних факторів мотивації можна активізувати роботу працюючих державних службовців в інституті державної служби, підвищити їх інтерес до неї, що сприяє самовдосконаленню і самореалізації.

*Висновки* Узагальнюючи викладене, варто відзначити, що ефективне поєднання матеріальних і нематеріальних методів стимулювання в центральних та місцевих органів державної влади сприяє зменшенню плинності кваліфікованих кадрів, зростанню їх конкурентоздатності, підвищенню ефективності управлінської праці в інституті державної служби, а отже створення оптимізаційної моделі збалансованості між пропозицією робочої сили та попитом на вітчизняному ринку праці державних службовців.

*Перспективи подальших розвідок.* Як свідчать наші спостереження, оцінка управлінської праці в системі соціально-трудових відносин зайнятості в інституті державної служби може забезпечити створення ситуації, коли перебування працівника на посаді має обумовлювати можливості його самореалізації, самоствердження, має враховувати його індивідуальні особливості, потреби, цінності. Останнє може сприяти створенню оптимальних умов для перспектив розвитку зайнятості на державній службі. Доцільно також відмітити, що в сучасних умовах розвитку державної служби система оцінки професійного розвитку працівника, що базується на його розумових здібностях, досвіді, освіті, необхідних для виконання конкретних завдань набула ознак формального характеру та потребує якісного оновлення. Ці проблеми мають стати предметом подальшого наукового аналізу.

*Використані джерела інформації:*

1. Петюх В.М. Ринок праці: [Навчальний посібник]. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
2. Закон України „Про державну службу” від 16 грудня 1993 року № 3723-ХІІ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Указ Президента України „Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу в Україні” від 20.02.2006 № 140. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

4. Указ Президента України „Про План заходів із виконання обов’язків та зобов’язань України, що впливають з її членства в Раді Європи” від 20.01.2006 № 39. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
5. Розпорядження Кабінету Міністрів України „Про затвердження заходів щодо виконання у 2007 році Плану дій Україна – ЄС” від 26.04.2007 № 238-р . [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
6. Даніель Боссарт, Крістоф Демке. Державна служба у країнах-кандидатах до вступу до ЄС. – К: Міленіум, – 2004 – 128 с.
7. Колісниченко Н.М. Європейська державна служба між традицією та реформування „Державне будівництво”. – 2007. - № 1. – ч. 2.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// www.nbuv.gov.ua /e-journals/DeVu/2007-1/doc/3/02.dbf](http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/DeVu/2007-1/doc/3/02.dbf).
8. Гелбрейт Дж. Новое индустриальное общество / Пер. С англ.. – М., 1969. - 67 с.
9. Макаренко А.С. Педагогічна поема. К.: Державне учбово-педагогічне видавництво „Радянська школа”. – Т.1. – 1958. – 711 с.

*Рецензент: Новальська Н.І., к.е.н.*