

ВИТКО Тетяна Юліанівна,

канд. наук з держ. упр., доц.,

доц. каф. держ. упр. та місцевого самоврядування

Івано-Франківського нац. техніч. ун-ту нафти і газу

**ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ КАДРОВОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ В КРАЇНАХ
ЦЕНТРАЛЬНО-СХІДНОЇ ЄВРОПИ**

Здійснюється порівняльний аналіз особливостей функціонування механізму кадрового забезпечення органів державної влади в таких країнах Європейського Союзу, як Румунія, Болгарія, Угорщина і Польща, та визначаються перспективи його адаптації в Україні.

Ключові слова: механізм кадрового забезпечення, державна служба в країнах Центральної та Східної Європи, проходження державної служби, державний службовець.

Вытко Т. Ю. Особенности функционирования механизма кадрового обеспечения органов государственной власти в странах Центрально-Восточной Европы

Осуществляется сравнительный анализ особенностей функционирования механизма кадрового обеспечения органов государственной власти в таких странах Европейского Союза, как Румыния, Болгария, Венгрия и Польша, а также определяются перспективы его адаптации в Украине.

Ключевые слова: механизм кадрового обеспечения, государственная служба в странах Центральной и Восточной Европы, прохождение государственной службы, государственный служащий.

Vytko T. Yu. The features of human resources process in the governments of countries of Central and Eastern Europe

The comparative analysis of the mechanism of human resource process in governments of the European Union countries such as Romania, Bulgaria, Hungary, and Poland has been made.

Key words: mechanism of Human Resource process, public administration in the countries of Central and Eastern Europe, the origin of public administration, the civil servant.

Постановка проблеми. Неefективні та застарілі, сформовані протягом багатьох попередніх років методи управління сьогодні викликають недовіру до державної служби серед громадськості та вимагають її реформування, як і модернізації державного управління загалом, з подальшим наближенням владних інституцій країни до стандартів Європейського Союзу (ЄС). Так, до основних завдань Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 р. щодо розв'язання проблем розвитку державної служби та вдосконалення технологій управління людськими ресурсами на державній службі належить наукове забезпечення розвитку системи державної служби, визначення методів і механізму модернізації державної служби відповідно до принципів роботи ЄС [6]. Саме тому вивчення закордонного досвіду функціонування кадрових процесів на державній службі набуває значної актуальності та має як теоретичне, так і практичне значення щодо запровадження в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі існує чимало досліджень функціонування кадрових процесів у державній службі зарубіжних країн, зокрема: напрацювання С. Серьогіна та Н. Липовської, де досліджені професіоналізація системи державної служби країн ЄС, Білорусі, США, Канади, Казахстану; дослідження В. Бакуменка, Д. Дзвінчука, О. Поважного – проблеми державного управління, ефективності управлінської діяльності і формування корпусу досвідчених управлінців як України, так і зарубіжних країн; Н. Горчарук – управління керівним персоналом у системах державної служби, зокрема США, Японії, Франції, Німеччині, Канади; М. Лахижі – європеїзація публічної адміністрації республіки Болгарія, зокрема процесу створення, поширення та інституціалізації офіційних правил та процедур, які були визнані в ЄС, а потім включені в національну логіку цієї держави; наукові напрацювання Л. Прокопенка – європейські підходи до підвищення

кваліфікації публічних службовців таких країн ЄС, як Великобританія, Німеччина, Франція; дослідження О. Пархоменко-Куцевіл – формування системи державних посад та перспектив їх впровадження в Україні, базуючись на досвіді таких країн, як Франція, США, Іспанія, Угорщина, Грузія, Таджикистан, КНР, Японія тощо.

У профільній літературі науковці приділяють значний інтерес вивченню зарубіжного досвіду функціонування публічного управління Великобританії, Франції, Німеччини, Іспанії. У той же час недостатньо дослідженим залишається питання функціонування механізмів кадрового забезпечення інших країн-сусідів, членів ЄС – Угорщини, Румунії, Болгарії і Польщі. Це безумовно свідчить про актуальність даного питання та обґрунтовує потребу його детального вивчення.

Мета статті – здійснити порівняльний аналіз особливостей функціонування механізму кадрового забезпечення органів державної влади таких країн ЄС, як Румунія, Болгарія, Угорщина та Польща, та визначити перспективи його адаптації в Україні.

Виклад основного матеріалу. Румунія та Болгарія на відміну від Угорщини, яка стала державою-членом ЄС у 2004 р., приєдналися до ЄС у 2007 р. Ці країни є не тільки нашими географічними сусідами, але й стратегічними партнерами у рамках транскордонного співробітництва. Функціонування державної служби зарубіжних країн підпорядковується двом принципам: рівності та заслуг [4, с. 311]. Принцип рівного доступу до державних посад міститься в конституціях усіх держав – як членів Європейського Співтовариства, так і кандидатів на членство, а також країн євроатлантичного регіону. Цей принцип забороняє дискримінацію за расовою, статевою та іншими ознаками. У Законі України «Про державну службу» чітко визначено те, що право на державну службу мають громадяни України незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання. Тим самим, чітко зазначивши, що громадяни інших держав не мають права вступу на державну службу. Наприклад, у Болгарії, Польщі, Угорщині формулювання інше. Тобто особа може бути державним службовцем, якщо вона є громадянином тієї країни, в якій хоче вступити на державну службу, або ж громадянином іншої держави ЄС (Європейської Спільноти), або громадянином Європейської економічної зони, а також Швейцарської Конфедерації, є повнолітньою, не була засуджена за будь-який злочин загального

характеру та не була позбавлена волі, а також не підпадає під обмеження на зайняття тієї чи іншої посади в органах державної влади. Право на державну службу в країнах Центральної та Східної Європи гарантується для всіх незалежно від статі, релігійних переконань, національного чи етнічного походження, кольору шкіри, соціального походження, майнового стану, місця народження, сімейного стану, членства або діяльності в політичних партіях або інших об'єднаннях.

Принцип заслуг дозволяє залучати та втримувати на державній службі осіб, які мають та можуть мати певні здобутки в державному управлінні, що позитивно впливатиме на добробут громадян. Важливим при цьому є звернення державної служби до людини, громадянина країни. Людина розглядається як «споживач послуг держави», а державні службовці є саме тими особами, які виконують завдання держави, як для всіх громадян країни, так і для кожного із них зокрема.

У Румунії одним з основних нормативних актів, якими регулюється державна служба, є закон «Про статус державних службовців», консолідований у 2009 р. [11]. Відповідно до нього статус державного службовця можуть мати особи, які працюють: в апараті Парламенту Румунії; структурі Адміністрації Президента; апараті уряду Румунії; дипломатичних та консульських органах влади; митних органах; поліції та інших структурах міністерства внутрішніх справ та інших видах мілітаризованої державної служби; інших органах державної влади відповідно до чинного законодавства. Згідно із ст. 7 закону «Про статус державних службовців» посади державної служби Румунії діляться (залежно від ступеня складності їх функціональних обов'язків) на категорії (класи):

- а) публічні державні посади, на яких поширюються специфічні суспільні функції;
- б) державні посади класу I та класів II, III суспільних функцій;
- в) посади в державних установах, посади місцевих чиновників і місцевих державних адміністрацій.

У додатку до згаданого вище документа наводиться перелік державних функцій, характерних для кожного класу посад. Особливості публічних державних посад, які виконують специфічні суспільні функції, регулюються відповідними нормативно-правовими актами, розробленими для міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, а також автономних адміністративних органів. У межах

кожного класу державних службовців є поділ на категорії: державні службовці найвищої категорії; основні державні службовці; помічники; початківці [11].

Щоб стати державним службовцем найвищої категорії в Румунії (найвищі посади в центральних та регіональних органах державної влади), необхідно відповідати таким вимогам: наявність диплому про закінчену вищу чи неповну вищу освіту, стаж не менше ніж 5 років на керівних посадах в органах державної влади, завершені спеціалізовані навчальні програми для відповідних категорій, що проводяться парламентом, участь у національному конкурсі на вступ до категорії державних службовців вищої ланки тощо.

У Румунії для створення та розвитку професійного корпусу державних службовців, їх професійної стабільності і безпеки створено та ефективно функціонує при відповідному міністерстві (міністерство внутрішніх справ та адміністративної реформи) Національне агентство державних службовців, яке має статус спеціалізованого органу центрального публічного управління, зі статусом юридичної особи та фінансується з державного бюджету. Державні органи та установи зобов'язані подавати Національному агентству державних службовців повну інформацію про державних службовців, які в них працюють та на яких посадах (із зазначенням соціальної структури організації) з метою узагальнення та забезпечення ефективного управління людськими ресурсами та управління кар'єрою не тільки у відповідних органах влади, а й на національному рівні.

Із вступом Румунії в ЄС конституція країни чітко проголошує гендерну рівність можливостей вступу на державну службу як чоловіків, так і жінок. Відповідно до ст. 54 закону Румунії «Про статус державних службовців» право на державну службу має людина, яка:

- має румунське громадянство і проживає в Румунії;
- знає румунську мову як усно, так і може вільно писати;
- віком не молодше ніж 18 років;
- має повну дієздатність;
- міцне здоров'я, засвідчене медичною експертизою;
- відповідає вимогам щодо рівня компетентності для відповідної посади;
- виконала всі вимоги щодо вступу на державну службу;

– не була засуджена за будь-який злочин проти людяності, проти держави або проти влади, а також не була звинувачена в підробленні документів та не вчинила інші корупційні діяння чи бездіяльність, які роблять цю особу несумісною із зайняттям державної посади, якщо, звісно, цю особу не було виправдано;

– не була звільнена з державної служби з дисциплінарних причин за останні 7 років та за інші дії в рамках чинного законодавства [11].

Вступ на посади державних службовців у Румунії здійснюється шляхом конкурсного відбору, порядок якого затверджується чинним законодавством. Конкурс заснований на принципах відкритої конкуренції, прозорості, гідності і професійної компетенції, а також на рівному доступі до державної служби для кожного громадянина, який повністю відповідає встановленим вимогам. Повідомлення про конкурс публікується на офіційних сайтах і в газеті. Прийом документів триває не менше ніж 30 днів від початку оголошення конкурсу. Залежно від посади при проведенні конкурсного відбору оголошуються вимоги та оцінюються кандидати на відповідність цим вимогам (наприклад, стаж роботи, рівень освіти, рівень компетентності тощо).

З метою перевірки професійних навичок у кандидатів та працюючих державних службовців і відповідності їх компетенцій вимогам посади, а також з метою практичної підготовки молодших державних службовців та перевірки їх конкретних знань про державне управління в органі державної влади може проводитись стажування. Для кожного класу посад державної служби в Румунії тривалість проходження стажування може бути різною. Так, тривалість стажування становить 12 місяців для публічної служби I класу, 8 місяців – для II класу і 6 місяців – для III класу [11].

При позитивному проходженні конкурсного відбору особа може стати державним службовцем лише після прийняття присяги встановленого зразка. Прийняття присяги повинно бути зафіксовано письмово, неприйняття присяги зумовлює припинення державно-службових відносин як в Україні, так і в Румунії.

Посування по службі державного службовця в Румунії можливе шляхом зайняття більш високої посади після складання конкурсного іспиту, а також можливе посування службовця за шкалою окладів відповідно до чинного законодавства (до унітарної системи оплати праці державних службовців). Для участі в конкурсі на

посування по службі державного службовця він повинен відповідати таким умовам: бути випускником магістратури або аспірантом у галузі знань «державне управління»; бути призначений на державну посаду у відповідному класі; відповідати вимогам, описаним у посадових інструкціях; не мати адміністративних покарань та стягнень; відповідати вимогам, встановленим чинним законодавством щодо стажу роботи для відповідних посад державної служби. За свою професійну діяльність державні службовці отримують заробітну плату, яка складається: з основної заробітної плати; надбавки за вислугу років, за додаткове виконання якихось завдань; премії тощо [8].

Службова кар'єра також супроводжується щорічним індивідуальним оцінюванням діяльності державних службовців, яке може мати оцінку: «дуже добре», «добре», «задовільно», «незадовільно». Результати оцінювання є підставою для підвищення оплати праці, для зайняття більш високої посади, а також для звільнення з посади державного службовця. У Румунії восьмигодинний робочий день із 40-годинною працею протягом тижня. Румунські державні службовці за свої дії чи бездіяльність несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільну або кримінальну відповідальність.

В Угорщині першочерговою ланкою проходження державної служби є процес прийняття/призначення особи на посаду в органі державної влади. Призначення державного службовця Угорщини може бути як строкове, так і безстрокове. Документ про призначення особи на державну службу включає категорію посади державного службовця та її характеристику, а також може включати обов'язкове проходження стажування на посаді, яке не повинно перевищувати 6 місяців, будучи так званим випробувальним терміном для молодших державних службовців [9]. Випробувальний термін може бути припинений як з боку службовця, так і роботодавця. Випробування держслужбовцю Угорщини не передбачається, якщо відбір його як кандидата і призначення здійснювалось на конкурсній основі.

Одночасно із призначенням орган державної влади Угорщини, що здійснює найм працівника, повідомляє письмово державного службовця про такі питання: перелік нормативних документів, які характеризують діяльність державного службовця; дата початку дії служби та перспектива кар'єрного зростання; можливе делегування повноважень; дата початку роботи на посаді; перелік державних свят і

правила роботи [1]. Чинні закони Угорщини повинні функціонувати в рамках Європейських договорів [14], мають містити положення про працю і про деякі аспекти організації робочого часу, сумісні з принципами ЄС, та зобов'язують роботодавця укладати трудові договори.

В Угорщині державні службовці (на керівних посадах), для того щоб виконувати основні права й обов'язки професійно, без упередження, а також для запобігання проявам корупції, повинні подати декларації про доходи і видатки власні та членів сім'ї, а також про рухоме і нерухоме майно.

Призначення на посади державної служби та перелік допоміжних документів для кожної категорії посад має свої особливості. Відповідно до ст. 10 закону Угорщини «Про правовий статус державних службовців» від 1991 р. із внесеними змінами у 2001 р. за наявності в органі державної влади вакантної посади оголошується конкурс, крім інших випадків, зазначених у цьому документі [14]. Проведення відкритого конкурсу в Угорщині починається із розміщення оголошення про наявну вакансію в органі державної влади на офіційній інтернет-сторінці та в друкованому виданні – віснику. Після цього зацікавлені особи подають заявки і стають кандидатами. Час подання заявок не може бути меншим за 15 днів з дати публікації оголошення [9].

В Угорщині в органі державної влади створюється конкурсна комісія для проведення конкурсного відбору, до її складу повинно входити не менше ніж три особи. Крім того, до її складу можуть бути залучені фахівці і з інших організацій – ця практика не є характерною для державної служби України [1]. Переможцем конкурсу на зайняття вакантної посади в публічній службі Угорщини може бути тільки та особа, яка брала участь у конкурсі і виконала всі умови, зазначені в так званих запрошеннях до участі в конкурсі [9]. Про результати конкурсу на заміщення вакантної посади кандидатам повідомляють у письмовій формі не пізніше ніж через вісім днів з дати його проведення.

Продовжуючи розгляд процесу проходження державної служби, зазначимо, що оцінка виконання посадових функцій державного службовця відбувається шляхом проведення щорічного оцінювання раз на рік, на основі виконання вимог, встановлених відповідно до сфери діяльності державного службовця та пріоритетних цілей адміністративного органу [1]. Відповідне міністерство може надати

рекомендації для методу, який буде застосовуватися. Під час оцінювання орган державної влади, що виконує права роботодавця, зобов'язаний оцінити роботу державного службовця, не пізніше ніж до закінчення поточного року.

Паралельно до щорічного оцінювання державного службовця в Угорщині раз на чотири роки відбувається оцінювання кваліфікації державного службовця (щось схоже до проведення атестації в Україні). До цілей такого оцінювання належать оцінка знань, умінь і особистісних якостей, які впливають на продуктивність та допомагають у професійному розвитку. Державний службовець письмово готує та підписує документ про те, що зроблено за певний період часу перебування на посаді [1].

У Болгарії основним законом, що регулює державо-службові відносини у сфері державної служби, є закон «Про цивільних службовців» від 27 серпня 1999 р. із внесеними змінами і доповненнями [3]. Згідно з цим законом державним службовцем є особа, яка проводить адміністративну діяльність повний робочий день в органах державної влади та їх апаратах. Перелік посад державної служби затверджується Радою міністрів і опубліковується в «Офіційному віснику». Згідно зі ст. 5 закону «Про цивільних службовців» службовців органів державної влади поділяють:

- на управлінців та експертів, залежно від обсягу та складності посадових обов'язків і ступеня їх підготовки;

- працівників, які займають посади головного секретаря, секретаря муніципалітету, керівників секторів, керівника установи і керівника інспекції, що належить до посад старших державних службовців;

- осіб, які здійснюють інші повноваження відповідного органу [3].

Державних службовців Болгарії згідно зі ст. 73 закону «Про цивільних службовців», поділяють на дві групи: старшого і молодшого статусу, в межах яких є п'ять рангів. Вступ особи на державну службу супроводжується призначенням рангу державного службовця. Особам, які вперше вступили на службу і не мають досвіду роботи, присвоюють п'ятий, молодший ранг. Присвоєння вищого рангу повинно супроводжуватися поліпшенням знань, умінь, навичок державного службовця. Підвищення рангу можливе на підставі щорічної оцінки державного службовця Болгарії: протягом двох або трьох послідовних щорічних оцінок – для молодших чинів, і три або чотири послідовні щорічні оцінки – для посад старшого рівня.

Призначенню на посади цивільної служби Болгарії передуює проведення конкурсного відбору з метою оцінки відповідності кандидатів (їх компетенцій) вимогам вакансії. Звичайно, можуть бути і випадки заміщення посад в органах державної влади і без проведення конкурсного відбору, наприклад, у новоствореному органі влади, але тільки терміном до 6 місяців, після чого проведення конкурсу є обов'язковим [3].

Характерним для Болгарії є визначення в законі «Про цивільних службовців» позицій для людей з обмеженими можливостями. Так, пропонується в органі державної влади заміщувати вакантні посади людьми з обмеженими можливостями в кількості двох відсотків від загальної кількості посад, якщо їх чисельність більше ніж 50 осіб, ураховуючи, звичайно, рівень їх компетентності.

Проведення відкритого конкурсу в Болгарії починається із розміщення оголошення про наявну вакансію в органі державної влади в центральній або місцевій газеті, а також у громадському місці із зазначенням конкретних вимог до кандидатів і контактної інформації. Конкурс для різних органів влади може проводитись у різні терміни, але не швидше як за 10 днів від початку публікації оголошення та не пізніше ніж через 14 днів [3]. У Болгарії для проведення конкурсного відбору в органі державної влади створюється конкурсна комісія, до складу якої повинні входити від 3 до 7 осіб, а також до її складу можуть бути залучені фахівці з інших організацій. Конкурсна комісія в Болгарії готує списки кандидатів, які за результатами набору беруть участь в оцінюванні, та розміщує ці списки в громадському місці, на офіційному сайті. Конкурсна комісія протягом 10 днів з дня проведення оцінювання кандидатів подає результати трьох найкращих кандидатів. А вже рішення про призначення на посаду державної служби одного із кандидатів приймає суб'єкт призначення. Рішення має бути прийняте не пізніше ніж через 14 днів з дня отримання результатів конкурсу. Для особи, яка вперше вступає на державну службу в Болгарії, може застосовуватись випробувальний термін тривалістю до одного року.

В органах державної влади можуть проводитися стажування з метою отримання як теоретичного, так і практичного досвіду роботи. Проходження державної служби передбачає підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації державних службовців. Державний службовець повинен бути направлений щороку на навчання тривалістю до одного місяця. Щорічно в державному бюджеті Республіки

Болгарії на навчання та перепідготовку кадрів у державному управлінні планується до 2 % фонду заробітної плати.

Професійну підготовку та перепідготовку болгарських державних службовців здійснює Інститут державного управління, який є юридичною особою при Раді міністрів, на кшталт НАДУ при Президентові України. Молоді спеціалісти Болгарії, які закінчили Інститут державного управління та з позитивними оцінками пройшли загальнодержавний конкурс, можуть бути зараховані на посаду державної служби без проведення конкурсного відбору.

Посування по службі в Болгарії можливе двома шляхами: шляхом зайняття більш високої посади або присвоєння більш високого рангу. А процес проведення щорічного оцінювання проводиться з метою з'ясування рівня виконання службовцем його посадових обов'язків; тільки в Болгарії є чітко визначений період – з 1 січня по 31 грудня того ж року. Якщо особа пропрацювала менше як шість місяців, то оцінювання не проходить. Щорічна оцінка виконання обов'язків робиться як самим службовцем, так і керівником (чи представниками служб персоналу) [3].

У Польщі одними з основних нормативних актів, якими регулюється державна служба, є закони «Про цивільну службу» [16] і «Про Державний кадровий резерв та високі державні посади» [15]. В основу цивільної служби Польщі покладено принцип відокремлення управління від політики. У Польщі державним службовцям не дозволяється бути членами політичних партій та публічно заявляти про свої політичні погляди. Хоча в Польщі державні службовці згідно з чинним законодавством можуть мати акції приватних компаній, але встановлений їх ліміт.

Януш Гонцяж, посилаючись на зазначені вище нормативно-правові акти визначає, що корпус державної служби утворюють працівники, які працюють на адміністративних посадах у таких органах влади:

- канцелярія прем'єр-міністра, міністерства, центральні органи влади;
- воєводські установи та інші установи, які становлять апарат місцевих органів влади, включаючи територіальні підрозділи центральних органів (наприклад, податкова адміністрація);
- комендатури, інспекції та інші організаційні одиниці, які формують допоміжний апарат для керівників об'єднаних служб, інспекцій (наприклад, ветеринарна служба, інспекція з праці) [2].

Посадові особи в Польщі поділяються на політиків, яких можна змінити, адміністраторів та службовців публічного сектору. Решта службовців поділені на кілька категорій: адміністраторів, наукових працівників та ін. [5, с. 46]. Стати державним службовцем можливо шляхом укладання трудового договору, а також шляхом призначення. Так, у Польщі за наявності в органі державної влади вакантної посади на неї оголошують конкурс. Оголошення публікуються в «Бюлетені публічної інформації» і дуже часто на комерційних інтернет-сайтах. В інтернет-просторі Польщі існує єдина офіційна сторінка з переліком усіх оголошень про роботу в органах влади – Управління цивільної служби [10]. Термін подання заяв на конкурс різний і може відрізнятись залежно від установи. Проте він не може проводитися швидше ніж за 10 днів з дати публікації оголошення в «Бюлетені публічної інформації» [13]. Провівши набір, кандидатів запрошують на співбесіду, якій передують тест. Особи, які здали всі документи, успішно пройшли співбесіду і склали тест, стають працівниками державної служби і повинні впродовж року (уже працюючи) пройти так звану підготовчу службу. Бажаючи через деякий час можуть скласти додатковий екзамен, щоб стати чиновниками державної служби і, таким чином, увійти до складу Державного кадрового резерву [13].

Характерним для Польщі є те, що після проходження конкурсу оголошуються прізвища прийнятих на роботу, а також тих осіб, які не були прийняті на державну службу. Це дуже важливо, тому що відкритою для громадськості є як сама процедура іспиту, так і отримані результати всіх без винятку учасників. Особи, які успішно пройшли процедуру добору, але не були прийняті до органу державної влади, можуть бути зараховані до кадрового резерву, дані про що теж публічно оголошуються.

Нам імпонує практичний досвід Польщі щодо оцінювання під час вступу на державну службу не тільки кваліфікації, а й компетенцій державних службовців, де основна увага звертається на демонстрацію вмінь та навичок, а також вироблення гнучкості та професійної мобільності, що супроводжується швидким реагуванням на потреби суспільства. До характеристик компетентності державних службовців у Польщі належить: робота з клієнтами, у команді; адаптація до змін; комунікативність; вміння вирішувати проблеми; стійкість до стресів; стратегічне та креативне мислення; саморозвиток; адміністрування; вміння приймати рішення; відповідальність; організаційні вміння тощо [12, с. 64 – 66].

Державні службовці як в Україні, так і в країнах Центральної та Східної Європи мають право на просування по службі. Орган державної влади централізовано направляє державних службовців на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, і службовець зобов'язаний брати в цьому участь, якщо планує просування по службі. Орган державної влади в ЄС зобов'язаний відшкодувати державному службовцю всі витрати, здійснені працівником у ході здобуття додаткової освіти, а також на друк матеріалів та на презентації чи іспити. Державний службовець зобов'язаний відшкодувати витрати, понесені в ході навчання, якщо він не виконує встановлених правил та вимог навчального процесу або якщо він відмовляється від проходження державної служби протягом двох років після завершення навчання. Державний службовець в ЄС не зобов'язаний погашати витрати на освітні послуги, організовані за межами системи навчання, за винятком іноземної мови, а також навчання і підвищення кваліфікації за кордоном.

Частка посадового окладу в загальній структурі заробітної плати державних службовців у країнах ЄС становить не менше як 80 %. Закони про державну службу встановлюють мінімальні посадові оклади (залежно від рівня мінімальної заробітної плати) та коефіцієнти для визначення суми заробітної плати. Так, структура оплати державного службовця в Польщі складається із базового посадового окладу, доплати за довгострокову роботу на посадах державної служби (більше ніж 5 років), постійної доплати за статус державного службовця, доплати за виконання завдань, ювілейної премії, винагород, премій та бонусів.

Висновки. Підсумовуючи зазначимо, що державна служба у країнах Центральної та Східної Європи володіє чітко визначеним статусом зайнятості, який, як правило, закріплено законодавчо відповідно до таких характеристик: державні службовці призначаються на посади рішенням державної установи (органу влади) відповідно до закону «Про державну службу»; державні службовці є частиною більш широкої категорії осіб, які зайняті в цивільному центральному уряді, субнаціональному уряді; існує більша кількість законодавчо закріплених перешкод для їх звільнення у порівнянні з іншими групами найманих працівників [7, с. 62]; просування по службі можливе шляхом зайняття більш високої посади або присвоєння більш високого рангу (групи, категорії); оцінювання рівня професійної компетентності державного службовця здійснюється при проведенні конкурсного

відбору на вакантну посаду та протягом його професійної діяльності; навчання здійснюється у формі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідними навчальними закладами тощо.

Серед майбутніх розвідок даної теми є доцільність формування та реалізації механізму кадрового забезпечення органів державної влади України відповідно до потреб економічного і соціального розвитку держави на основі впровадження сучасних наукових досліджень та широкого використання вітчизняного і зарубіжного досвіду у сфері державного управління та державної служби, а також адаптація організаційно-правових засад щодо проходження державної служби відповідно до стандартів Європейського Союзу.

Список використаних джерел

1. **Витко Т. Ю.** Особливості проходження державної служби в органах державної влади Угорщини // Тетяна Витко // Держ. упр. та місц. самоврядування : зб. наук. пр. / редкол. : С. М. Серьогін (голов. ред.) [та ін.]. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2012. – Вип. 2 (13). – С. 200 – 209.
2. **Гнидюк Н.** Самоврядування та територіальна організація влади в Польщі / Гнидюк Наталія, Куленкова Олена, Гуменюк Вікторія ; Януш Гонцяж (заг. ред.) ; Центр дослідж. адм. реформи ; Міжнар. центр персп. дослідж. – К. : Міленіум : Вид-во УАДУ, 2001. – 184 с.
3. **ЗАКОН ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ** в сила от 27.08.1999 г. – Режим доступу : lex.bg/laws/ldoc/2134673408.
4. **Зіллер Ж.** Політико-адміністративні системи країн ЄС. Порівняльний аналіз // Жак Зіллер ; [пер. з фр. В. Ховхуна]. – К. : Основи, 1996. – 420 с.
5. **Карпенко С.** Реформування державної служби України в контексті досвіду Великобританії / Сергій Карпенко // Зб. наук. пр. НАДУ. – К., 2006. – № 2. – С. 40 – 53.
6. **Про затвердження** Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 13 трав. 2013 р. № 350 VI // Офіц. вісн. України. – 2013. – № 39 (04.06.2013). – Ст. 29.

7. **Словник-довідник** термінів з Європейської інтеграції = Glossary of Terms on European Integration : словник / за заг. ред. : М. Бойцуна [та ін.]. – К. : Міленіум, 2009. – 588 с.
8. **Щокін Г. В.** Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту : [наук.-практ. посіб.] / Г. В. Щокін. – К. : МАУП, 1999. – 400 с.
9. **Act on the Legal Status of Public Servants and of other acts (Version fitted together with the effective Ktv.** – Access mode : unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents.
10. **Biuletyn** Informacji Publicznej : Kancelaria Prezesa Rady Ministrów. – Режим доступу : bip.kprm.gov.pl.
11. **Legea nr. 188/1999** privind Statutul functionarilor publici, consolidata 2009. – Режим доступу : www.dreptonline.ro/legislatie/lege_statutul_functionarului_public.php.
12. **Małgorzata Mickiewicz, Sylwia Szczepańska.** Training needs analysis for the civil service. Report of Project titled: «Preparing and conducting the training needs analysis for members of the civil service corps». – SŁUŻBA CYWILNA, Warszawa, 2005.
13. **Serwis** Państwowego Zasobu Kadrowego : (Kancelaria Prezesa Rady Ministrów). – Режим доступу : www.pzk.kprm.gov.pl.
14. **The Fundamental** law of Hungary. – Режим доступу : jogiangolfordito.hu/hu/jogszabalyok/113-the-fundamental-law-of-hungary.html.
15. **USTAWA** z dnia 24 sierpnia 2006 r. o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych // Gazeta Samorządu i Administracji. – Режим доступу : samorząd.infor.pl/niezbednik/akty-prawne/DZU.2006.170.0001217/USTAWA-o-panstwowym-zasobie-kadrowym-i-wysokich-stanowiskach-panstwowych.html.
16. **USTAWA** z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej // Kancelaria Sejmu. – Режим доступу : www.ksap.home.pl/sc/templates/main/ustawa_o_sc.pdf.