

июня. – Режим доступа : www.eidos.ru/journal/2004/0622-09.htm.

18. **Фролов Ю. В.** Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов / Ю. В. Фролов, Д. А. Махонин // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 34 – 41.

19. **Хуторской А. В.** Ключевые компетенции и образовательные стандарты / А. В. Хуторской // Эйдос : интернет-журнал. – 2002. – 23 апр. – Режим доступа : www.eidos.ru/journal/2002/0423-1.htm.

List of references

1. **Akimov O. O.** Formuvannya psikhologichnoi hotovnosti derzhavnykh sluzhbovtiv do profesiinoi diialnosti v umovakh yevrointehratsii Ukrainy : avtoref. dys. ... kand. nauk z derzh. upr. : 25.00.03 / Akimov Oleksandr Oleksiiovych. – D. : DRIDU NADU, 2013. – 20 s.

2. **Andriushchuk A.** Orhanizatsiino-ekonomichni pytannia vdoskonalennia pidhotovky derzhavnykh sluzhbovtiv / Anatolii Andriushchuk, Liudmyla Matrosova // Visn. NADU. – 2005. – № 3. – С. 128 – 134.

3. **Baydenko V. I.** Vyivavlenie sostava kompetentnostey vyipusnikov vuzov kak neobhodimyy etap proektirovaniya GOS VPO novogo pokoleniya : metod. posobie / V. I. Baydenko. – M. : Issledovat. tsentr problem kachestva podgotovki spetsialistov, 2006. – 72 s.

4. **Bolotov V. A.** Kompetentnostnaya model: ot idei k obrazovatelnoy programme / V. A. Bolotov, V. V. Serikov // Pedagogika. – 2003. – № 10. – С. 8 – 14.

5. **Gosudarstvennaya sluzhba** : slovar. – M. : Praveks, 2000. – 131 s.

6. **Entsiklopedicheskii slovar** rabotnika kadrovoy sluzhby / V. M. Anisimov, B. F. Kovalovskiy, E. V. Ohotskiy [i dr.]. – M. : INFA-M, 1999. – VIII. – 328 s.

7. **Derzhavne upravlinnia** : pidruchnyk : u 2 t. / red. kol. : Yu. V. Kovbasiuk (holova) [ta in.]; Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy. – K. ; D. : NADU, 2012. – T. 1. – 564 s.

8. **Zeer E. F.** Psihologo-didakticheskie konstruktyi kachestva professionalnogo obrazovaniya / E. F. Zeer // Obrazovanie i nauka. – 2002. – № 2(14). – С. 115 – 123.

9. **Zeer E. F.** Proforientologiya : teoriya i praktika : ucheb. posobie dlya vyssh. shk. / E. F. Zeer, A. M. Pavlova, N. O. Sadovnikova. – M. : Akad. projekt ; Ekaterinburg : Delovaya kn., 2004. – 192 s.

10. **Ivanova I. V.** Profesionalizatsiia menezhmentu : monohrafiia / I. V. Ivanova. – K. : Nats. torh.-ekon. un-t, 2006. – 695 s.

11. **Kolomok O. I.** Tehnologiya formirovaniya gotovnosti studentov k razvitiyu uchebnoy deyatelnosti kak predmet pedagogicheskogo issledovaniya : [monografiya] / O. I. Kolomok. – Volgograd : VGSNA, 2001. – 176 s.

12. **Molchanova Yu. O.** Sotsialno-psikhologichni umovy pidvyshchennia efektyvnosti upravlinskoj diialnosti v systemi derzhavnoi sluzhby : avtoref. dys. ... kand. nauk z derzh. upr. / Molchanova Yuliia Oleksandrivna. – K., 2006. – 20 s.

13. **Nauchno-pedagogicheskii glossariy** / avt.-sost. V. I. Tuzlukova // Obrazovanie. Lingvistika. Kommunikatsiya & Tehnologii : elektron. zhurn. – 2006. – 258 s.

14. **Ponedilko V. H.** Teoretyko-metodolohichne obgruntuvannia i metodyka

vyvchennia potreby v navchanni derzhavno-upravlinskykh kadriv z pytan yevropeiskoi ta yevroatlantychnoi intehratsii Ukrainy : monohrafiia / V. H. Ponedilko, O. M. Khmelevska, Yu. O. Molchanova ; za zah. red. V. I. Luhovoho, V. H. Ponedilko. – K. : Vyd-vo NADU, 2005. – 84 s.

15. **Sydorenko P.** Problemy funktsionuvannia systemy profesionalizatsii derzhavnoi sluzhby v Ukraini / Pavlo Sydorenko // Visn. derzh. sluzhby Ukrainy. – 2010. – № 2. – С. 40 – 43.

16. **Tatur Yu. G.** Kompetentnostnyiy podhod v opisani rezultatov i proektirovani standartov vysshogo professionalnogo obrazovaniya (seriya : trudyi metodologicheskogo seminaru «Rossiya v Bolonskom protsesse: problemyi, zadachi, perspektivy») / Yu. G. Tatur. – M. : Issledovatel'skiy tsentr problem kachestva podgotovki spetsialistov. – 2004. – 16 s.

17. **Trishina S. V.** Informatsionnaya kompetentnost spetsialista v sisteme dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya / S. V. Trishina, A. V. Hutorskoy // Eydos : internet-zhurn. – 2004. – 22 iyunya. – Rezhim dostupa : www.eidos.ru/journal/2004/0622-09.htm.

18. **Frolov Yu. V.** Kompetentnostnaya model kak osnova otsenki kachestva podgotovki spetsialistov / Yu. V. Frolov, D. A. Mahonin // Vyisshee obrazovanie segodnya. – 2004. – № 8. – С. 34 – 41.

19. **Hutorskoy A. V.** Klyuchevyie kompetentsii i obrazovatelnyie standartyi / A. V. Hutorskoy // Eydos : internet-zhurnal. – 2002. – 23 apr. – Regym dostupa : www.eidos.ru/journal/2002/0423-1.htm.

Надійшла до редколегії 16.02.15

УДК 35

Тетяна ВИТКО

*Івано-Франківський національний
технічний університет нафти і газу*

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ: ДОСВІД СЛОВАЦЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Здійснюється порівняльний аналіз функціонування деяких кадрових процесів у сфері державної служби Словацької Республіки та України. Акцентується увага на питаннях кадрового забезпечення згаданих країн.

Ключові слова: державна служба, державний службовець, кадрове забезпечення, вступ на державну службу, зарубіжний досвід.

Татьяна Витко. Кадровое обеспечение государственной службы: опыт Словацкой Республики для Украины

Осуществляется сравнительный анализ функционирования некоторых

кадровых процессов в сфере государственной службы Словацкой Республики и Украины. Акцентируется внимание на вопросах кадрового обеспечения упомянутых стран.

Ключевые слова: государственная служба, государственный служащий, кадровое обеспечение, вступление на государственную службу, зарубежный опыт.

Tetiana Vytko. The features of human resources process of civil service: experience the Slovak Republic for Ukraine

The comparative analysis of staff features of civil service of Ukraine and the Slovak Republic has been made. The basis of the study is a functioning of human resources process of civil service in these countries.

Key words: public service, public servant, staff feature, entry into the civil service, foreign experience.

Сучасна система державного управління потребує значних реформ, які мають бути системними та повинні здійснюватись у політичних, економічних та соціальних напрямках. Реформи повинні бути максимально прозорими та ґрунтуватись на європейських цінностях. Адже той факт, що Україна обрала курс на євроінтеграцію, є беззаперечним. Визначення методів і механізму модернізації державної служби відповідно до принципів роботи ЄС неможливе без дослідження зарубіжного досвіду країн-сусідів, членів ЄС. Зарубіжний досвід функціонування державної служби має для України як теоретичне, так і практичне значення. Зокрема, цінним є досвід Словацької Республіки як країни-сусіда, країни-члена ЄС, взаємовідносини з якою характеризуються: наявністю спільного кордону, глибинною історичною і культурною взаємодією, відсутністю будь-яких територіальних претензій, взаємодоповнюючим характером національних економік, які будуються на ринкових засадах, тощо.

У науковій літературі існує чимало досліджень функціонування кадрових процесів у державній службі зарубіжних країн, зокрема: дослідження С. Серьогіна, Н. Липовської спрямовані на кадрову політику та державну службу в країнах ЄС, США, Канади; напрацювання В. Бакуменка, Д. Дзвінчука, О. Поважного присвячені проблемам державного управління, ефективності управлінської діяльності і формування корпусу досвідчених управлінців як України, так і зарубіжних країн; І. Лопушинського – функціонуванню публічної служби в зарубіжних країнах, зокрема в Німеччині, Польщі, Болгарії, Литві, Латвії, Естонії; Н. Горчарук – управлінню керівним персоналом у системах державної служби, зокрема США, Японії, Франції, Німеччині, Канади; праці М. Лахижі – проблемам удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади в посткомуністичних країнах, зокрема Україні, Болгарії, Польщі; наукові напрацювання Л. Прокопенка – державно-громадському управлінню вищою освітою

в Польщі та європейським підходам до підвищення кваліфікації державних службовців таких країн ЄС, як Великобританія, Німеччина, Франція тощо.

У науковій літературі також досліджується механізм кадрового забезпечення державної служби в таких країнах ЄС, як Великобританія, Франція, Польща, Німеччина, Болгарія, Угорщина, у той самий час недостатньо дослідженим залишається досвід такої країни-сусіда, члена ЄС, як Словаччина. Це, безумовно, свідчить про актуальність даного питання та обґрунтовує потребу його детального вивчення.

Мета статті – порівняти особливості функціонування кадрового забезпечення державної служби України та Словацької Республіки.

Поняття «державна служба» досить близьке до таких понять: «державне управління», «публічне управління», «публічна служба», «публічна адміністрація», «цивільна служба». Без сумніву, зміст цих понять взаємозумовлений і доповнює один одного. Однак жодне з них не вичерпує інше.

Аналіз наукових публікацій свідчить про неоднозначність підходів до розуміння зазначених понять, оскільки кожен автор, пропонуючи те чи інше тлумачення, вкладає в нього особливий зміст. Так, Т. Коломоєць поділяє службу в суспільстві на публічну та цивільну. До цивільної належить служба в недержавних організаціях і установах, громадських та політичних об'єднаннях, а також у державних організаціях, службовці яких не мають статусу публічної служби. До публічної служби відносять державну службу та службу в органах місцевого самоврядування [1, с. 203]. М. Цвік та О. Скакун наголошують на тому, що державна служба включає два основних види – цивільну і мілітаризовану (військову і воєнізовану). Мілітаризована державна служба має цілий ряд особливих ознак, обумовлених тим, що вона здійснюється зі «зброєю в руках». Цивільна державна служба розподіляється на службу в державних органах і на службу в інших державних організаціях – установах і підприємствах [4].

Історично склалося так, що термін «державна служба» в різних країнах має дещо відмінне значення. Наприклад, у зарубіжних країнах державна служба досить часто отождоюється із цивільною службою (дослівно – civil service), що є державним правовим і соціальним інститутом, який у межах своєї компетенції реалізує цілі і функції органів державної влади та управління шляхом професійного навчання і виконання службовцями своїх посадових обов'язків і повноважень, що забезпечують взаємодію держави та громадян у реалізації громадянами їх законних інтересів, прав і обов'язків [7, с. 62]. Поняття «публічна служба» (дослівно – fonction publique), що використовується у Франції, відповідає поняттю «цивільна служба» (дослівно «civil

service»), що використовується у Великій Британії, та поняттю «державна служба» (дослівно – *öffentlicher Dienst*), що використовується в Німеччині. Причому в усіх трьох зазначених країнах наведені терміни водночас позначають збірне поняття «державний службовець» (*fonctionnaires, sivil servants, Beamte*) і стали синонімами до слова «адміністрація» в розмовній мові. Однак ці три назви не є тотожними, навіть без урахування змін у тих країнах, які запозичили ці терміни, додавши до їх тлумачення власну національну специфіку [2].

В Україні поняття «державна служба» є вузьким, ніж «публічна служба», і є її складовою, оскільки в Кодексі адміністративного судочинства знаходимо таке визначення публічної служби: діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба в органах місцевого самоврядування. Діяльність працівників органів місцевого самоврядування та посадових осіб місцевого самоврядування ґрунтується на законах України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування» та ін.

У Словацькій Республіці діяльність цивільних службовців регулюється законом «Про цивільну службу» [12]. Відповідно до цього нормативно-правового акта державний службовець є фізичною особою, яка здійснює свою професійну діяльність в органах державної влади, а також реалізує завдання членів уряду, президента, президента Національної ради Словацької Республіки, віце-президента Національної ради Словацької Республіки або судді Верховного суду Словацької Республіки тощо.

Порівняно з Україною, де службовцям встановлюється один із 15 рангів державних службовців у межах семи категорій посад державної служби, посади цивільної служби Словаччини поділяються на 11 категорій (класів). У чинному словацькому законодавстві наведено перелік посад, які належать до цих категорій, а також перелік вимог до кожної категорії посад цивільної служби. У Законі Словаччини «Про цивільну службу» (§ 9) визначається перелік установ, де здійснюється професійна діяльність у галузі «державна служба», – це Канцелярія президента, Агентство Ради суддів, Генпрокуратура і районна прокуратура тощо [12]. До державних службовців у Словаччині належать також службовці бюджетних організацій, державних університетів та інших загальних державних установ.

Порівняльний аналіз статистичних даних щодо кількості публічних службовців обох країн узагальнено в таблиці [3; 13].

Загальна кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (станом на 1 січня 2014 р.)

Країна	Кількість осіб		
	Державних службовців	Посадових осіб місцевого самоврядування	Усього
Україна	335 270	97 999	433 269
Словацька Республіка	160 990	175 213	343 283 (у тому числі 7 080 працівників фондів соціального та медичного страхування)

Аналіз цих статистичних даних необхідно розглядати в контексті того, що населення Словаччини налічує 5 397 тис. осіб, тоді як в Україні станом на 1 вересня 2014 р. чисельність наявного населення України становить 42 977,4 тис. осіб.

Позитивним вважаємо, що згідно з трудовим законодавством Словаччини як чоловіки, так і жінки мають однакові права щодо вступу на державну службу, оплати праці, посунання по службі, професійну підготовку та умови праці. Жінкам у Словаччині гарантуються такі умови праці, які дають їм можливість здійснювати свою професійну діяльність з урахуванням їх фізіологічних характеристик і соціальних функцій материнства (обов'язків щодо виховання дітей та догляду за ними). Отже, із вступом Словацької Республіки в ЄС, нормативно-правові акти країни чітко проголошують гендерну рівність можливостей вступу на державну службу та її проходження як чоловіків, так і жінок.

У кожній демократичній правовій державі встановлюються та застосовуються певні обмеження до державних службовців та їх професійної діяльності. Встановлення цих обмежень вносить певний баланс щодо захисту в державі прав інших осіб. Так, в Україні та Словаччині на державного службовця поширюються вимоги та обмеження, встановлені чинним законодавством щодо заборони займатись підприємницькою діяльністю, брати участь у страйках, бути членом наглядових рад приватних структур тощо.

Державний службовець у Словаччині зобов'язаний:

- дотримуватися Конституції Словацької Республіки та інших чинних нормативно-правових актів, а також юридично обов'язкових актів ЄС та професійних стандартів у галузі державної служби;

- поважати й захищати людську гідність та права людини й громадянина;

- здійснювати державну службу політично нейтрально й неупереджено, а також утримуватися протягом своєї професійної

діяльності від дій, які могли б підірвати довіру до державної служби та її об'єктивність;

- утримуватися від будь-яких дій, які можуть призвести до конфлікту інтересів на державній службі;
- здійснювати професійну діяльність особисто і у визначені терміни;
- виконувати службові завдання, які узгоджуються з описом діяльності державних посад;
- працювати згідно із зазначеним щотижневим часовим навантаженням;
- підвищувати рівень своєї компетентності;
- подавати у служби персоналу особисті дані, необхідні для реалізації прав та обов'язків державних службовців;
- ставитися до державного майна бережно та ефективно, використовувати його тільки за призначенням, не пошкоджувати та не руйнувати;
- здійснювати інші повноваження, передбачені чинним законодавством [12].

У Словаччині державна служба ділиться на постійну та тимчасову. Постійна цивільна служба є державною службою, яка триває невизначений термін, до якого зараховується і період випробування під час вступу на державну службу. Тимчасову державну службу в Словаччині службовці здійснюють визначений період часу й без випробувального терміну [11]. Працювати на тимчасовій цивільній службі в Словаччині можуть громадяни, які подали заяву на вступ на державну службу:

- для заміщення посад тих державних службовців, які визнані непрацездатними, які перебувають у декретній відпустці або у відрядженні, зокрема за кордоном, а також на період відпустки державного службовця;
- без проведення конкурсного відбору для службовців, які працюють на постійній цивільній службі;
- з проведенням конкурсного відбору.

Конституція України констатує той факт, що українці мають рівне право доступу до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування [6]. Закон України «Про державну службу», прийнятий у 1993 р., підтвердив той факт, що право на вступ на державну службу мають громадяни України незалежно від походження, соціального та майнового стану, расової і національної належності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання [8]. Особи, які вступили на державну службу, є державними службовцями і здійснюють професійну діяльність, займаючи посади в державних органах та їх апараті щодо практичного

виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів.

У Законі України «Про державну службу» таке тлумачення, як «вступ на державну службу» зустрічається в одному випадку, а саме: «...для вступу на державну службу діє нормативний документ, який регулює порядок проведення конкурсу, затверджений Кабінетом Міністрів України» [8]. Конкурсна основа застосовується для прийняття на державну службу осіб на посади третьої – сьомої категорій. Переважно використовується поняття «призначення». Призначення на посаду в органі державної влади – це вже результат позитивно пройденого конкурсного відбору, або ж за рішенням керівника державного службовця, найбільш гідного замістити цю вакантну посаду без конкурсного відбору, або шляхом погодження із відповідними вищими органами державної влади.

Конкурс дозволяє відібрати серед великої кількості кандидатів найбільш відповідних для конкретної посади, а також допомагає зрозуміти прогалини в особистому та професійному розвитку та сприяє самовдосконаленню кандидатів. В Україні порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців регулює Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» [10]. Особи, які подали необхідні документи до державного органу для участі в конкурсі, вважаються кандидатами на зайняття вакантної посади державного службовця. В Україні конкурс проводиться поетапно:

- 1) оприлюднення інформації про вакантні посади державної служби та про проведення конкурсу в пресі або поширення його за допомогою інших засобів масової інформації;
- 2) прийом документів від осіб, які бажають узяти участь у конкурсі, та їх попередній розгляд;
- 3) проведення іспиту та відбір кандидатів конкурсною комісією за результатами проведеного іспиту/тестування [10].

Термін подання документів для участі в конкурсі не може становити більше ніж 30 календарних днів від дня опублікування оголошення в пресі про проведення конкурсу. У зазначеній постанові визначено перелік документів, які необхідно подати до конкурсної комісії державного органу, де проводиться конкурс: заява про участь у конкурсі; заповнена особова картка (форма П-2 ДС) з відповідними додатками; дві фотокартки; копії документів про освіту, засвідчені нотаріально чи в іншому встановленому законодавством порядку; відомості про доходи та зобов'язання фінансового характеру щодо себе та членів своєї сім'ї; копію першої та другої сторінок паспорта громадянина України, засвідчену кадровою службою. В Україні

забороняється вимагати від особи, яка претендує на зайняття вакантної посади державної служби, документи, не передбачені чинним законодавством.

Під час проведення конкурсного відбору в обох країнах до служб персоналу подаються також дані про освіту та компетентність, залежно від вимог посади. Проведення добору кадрів на державну службу здійснює служба персоналу (відділ кадрів). Залучення кандидатів на державну службу можливе із зовнішніх та із внутрішніх джерел.

У Словаччині, у випадку зовнішнього залучення кандидатів, розміщуються оголошення в державних загальнодоступних засобах масової інформації мінімум за три тижні. Повідомлення про зовнішнє залучення кандидатів на посаду державного службовця містить дані про вакантну посаду, орган державної влади, де оголошується конкурс, кваліфікаційні вимоги та вимоги до стажу державної служби, перелік необхідних документів, контактну інформацію [11]. На нашу думку, позитивним у державній службі Словаччини є те, що подати заявку на зовнішній набір в органи державної влади можна як у письмовій формі, так і за допомогою електронних засобів. Якщо заявник подав заяву в електронному вигляді, то він повинен подати письмову заявку в службу персоналу не пізніше, ніж за 3 тижні від дня оголошення.

Внутрішнє залучення кандидатів на державну службу в Словаччині полягає в тому, що відомості про вакантні посади в органах державної влади розміщують в самих приміщеннях установ, у місцях, доступних для всіх державних службовців. Процедура відбору здійснюється конкурсною комісією для перевірки так званого рівня професійної компетентності, яку висуває вакантна посада державної служби (навички, особисті якості, досвід). Конкурсна комісія повідомляє результати як зовнішнього, так і внутрішнього залучення кандидатів протягом десяти днів від дня його закінчення.

Призначення державного службовця на посаду в органі державної влади можливе із зазначенням випробувального терміну, який не може перевищувати в Словаччині трьох місяців, а в Україні – шести. Випробування при прийнятті на роботу регулюється ст. 26–28 Кодексу законів про працю України, відповідно до якого випробування при призначенні на роботу проводиться з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається [5]. Умову про випробування вказують у наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. В Україні якщо особа, якій конкурсна комісія встановила випробувальний термін у відповідному розпорядженні про призначення на посаду в органі державної влади, виявила незгоду з цим рішенням, то вона вважається такою, що відмовилася від посади державної служби.

Стати державним службовцем у Словаччині не може особа, яка

була засуджена за умисний злочин чи халатність у професійній діяльності, якщо судимість не знята або не погашена. Характерним є те, що не може стати державним службовцем особа, яка була засуджена за злочини в отриманні хабара, підкупу і злочин за зловживання службовим становищем, навіть якщо судимість за раніше вчинений злочин була знята або погашена в передбаченому законом порядку. Проте відомості про судимість запитують лише в тих кандидатів на вакантні посади в Словаччині, які перемогли в конкурсі [11].

Не можуть бути обраними або призначеними на посаду в державному органі та його апараті України особи, які: визнані у встановленому порядку недієздатними; мають незняту або не погашену судимість за вчинення злочину або на яких протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення корупційного правопорушення; у разі прийняття на службу будуть безпосередньо підпорядковані близьким їм особам [8]. Також на державних службовців в Україні поширюються обмеження, передбачені Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції» [9].

Згідно зі ст. 11 Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції» проводиться спеціальна перевірка щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, у тому числі щодо відомостей, поданих особисто [9]. Відповідно до Указу Президента України від 25 січня 2012 р. № 33/2012 спеціальна перевірка проводиться за письмовою згодою кандидата, яка подається разом із заявою про призначення, а в разі конкурсного добору така згода подається протягом трьох днів від дати одержання кандидатом повідомлення про результати конкурсу. Якщо особа не дає згоди на проведення спеціальної перевірки в Україні щодо неї та поданих нею відомостей для участі в конкурсі, то питання про її призначення на посаду в подальшому не розглядається.

Протягом професійної діяльності державні службовці в Словаччині підвищують рівень своєї компетентності шляхом основного навчання, безперервної освіти та спеціального навчання. Основним закладом у системі навчання державних службовців Словаччини є Інститут державного управління. Основне навчання переважно зосереджене на отриманні знань щодо Конституції Словацької Республіки, загальнообов'язкових норм, що регулюють цивільно-правові відносини в країні та в ЄС, а також щодо етики державних службовців. Спеціальна підготовка в Словаччині орієнтована в основному на здобуття освіти у пріоритетних галузях, визначених урядом для виконання своїх завдань, а також у галузі інформаційних технологій та навчання в особистому розвитку.

Вважаємо доречним згадати сучасну систему підготовки,

перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування в Україні, яка включає в себе: освітньо-професійні і професійні програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; мережу закладів системи професійного навчання службовців, сформовану із застосуванням механізмів ліцензування та акредитації в освітній галузі «Державне управління». До загальнонаціональної системи навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України належать відповідно Національна академія державного управління і її регіональні інститути, магістратури державної служби, галузеві інститути підвищення кваліфікації та центри перепідготовки та підвищення кваліфікації. Навчання державних службовців в обох країнах може проводитись на робочих місцях (апаратне навчання), в освітніх закладах відповідного рівня акредитації, шляхом самоосвіти за допомогою електронних засобів зв'язку, відвідувань різноманітних семінарів, конференцій та в інших формах.

Заробітна плата державного службовця в Словаччині складається із посадового окладу, доплати за понаднормову професійну діяльність, доплати за цивільну службу в нічний час, доплати за працю у вихідні та святкові дні, винагороди. В Україні, згідно з чинним законодавством, до складових заробітної плати державних службовців належать: посадові оклади, премії, доплати за ранги, надбавки за вислугу років на державній службі та інші надбавки. За даними Нацдержслужби України, середньомісячна номінальна заробітна плата за видом економічної діяльності «Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування» становить 3 702 грн [3], а в Словаччині середньомісячна заробітна плата державного службовця коливається від 206,5 євро до 246,5 (у першому класі), що є значно невеликою сумою, адже мінімальна заробітна плата становить 352 євро [14]. Звичайно, порівнювати середній розмір заробітної плати державних службовців в обох країнах досить складно, хоча б навіть з тієї причини, що в Україні посадові оклади на тій самій посаді державної служби в різних органах влади можуть значно відрізнятися. Вважаємо, що державним службовцям необхідно ефективно служити громадянам країни в межах чинного законодавства і отримувати за це гідну зарплатню. Такі кроки дозволять досягти високого рівня функціонування державної служби із політично-нейтральним, морально-етичним апаратом професіоналів в органах державної влади.

Підсумовуючи, зазначимо, що в сучасних умовах наближення владних інституцій до стандартів ЄС запозичення європейського досвіду кадрового забезпечення державної служби (а саме досвіду країни-сусіда та члена ЄС – Словаччини) можливе лише за повної гармонії досліджених

елементів з існуючою системою державної служби України. При цьому таке запозичення повинно відповідати вимогам часу, держави і державних службовців, бути поступовим, обдуманим, доцільним та охоплювати такі аспекти: прозорість функціонування державної служби для громадськості; проголошення гендерної рівності можливостей вступу на державну службу та її проходження як чоловіків, так і жінок; удосконалення проведення конкурсного відбору та здачі іспитів з метою залучення на державну службу висококваліфікованих спеціалістів на посади як спеціалістів, так і управлінців; удосконалення доступу до подання документів на вступ на державну службу через інтернет-простір; удосконалення підходів до процедури проходження державної служби (навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації держслужбовців, їх щорічне оцінювання, атестація); удосконалення системи оплати праці державних службовців.

Серед майбутніх розвідок даної теми є доцільність розгляду особливостей функціонування державної служби інших країн ЄС, кращі практики яких можна запровадити в процесі реформування державної служби України.

Список використаних джерел

1. **Адміністративне** право України : підручник / за заг. ред. Т. О. Коломоєць. – К. : Істина, 2008. – 219 с.
2. **Виконавча** влада і адміністративне право / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. – К. : Ін-Юре, 2002. – 668 с.
3. **Державна** служба в цифрах 2014 р. // Щоріч. інформац. вид. – Режим доступу : www.center.gov.ua/pro-tsentr/publikatsiji/derzhavna-sluzhba-v-tsifrakh-2012.
4. **Загальна** теорія держави і права / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова [та ін.] ; за ред. М. В. Цвіка [та ін.]. – Х. : Право, 2002. – 432 с.
5. **Кодекс** законів про працю України. – Режим доступу : zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08.
6. **Конституція** України : прийнята на 5-й сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. – Режим доступу : www.president.gov.ua/content/constitution.html.
7. **Мудрий Я. М.** Словник-довідник термінів з Європейської інтеграції = Glossary of Terms on European Integration : словник / Я. М. Мудрий ; за заг. ред. М. Бойцуна [та ін.]. – К. : Міленіум, 2009. – 588 с.
8. **Про державну** службу : Закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723-ХІІ. – К. : Голос України, 1994. – С. 9 – 28. – (Бібліотека офіційних видань).
9. **Про засади** запобігання та протидії корупції : Закон України від 11 черв. 2009 р. № 1506-VI // Офіц. вісн. України. – 2009. – № 53. – С. 15.
10. **Про затвердження** Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 15 лют. 2002 р. № 169 // Офіц. вісн. України. – 2002. – № 8. – С. 155.

11. **Трансформація** політико-управлінських відносин у державах Центрально-Східної Європи в процесі європейської інтеграції: уроки і досвід для України : монографія / кол. авт. ; за заг. ред. Д. І. Дзвінчука. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2013. – 488 с.

12. **Zakon** c. 218/2002 Sb., o sluzbe statnich zamestnancu (Sluzebni zakon). – Режим доступу : www.policieceskerepubliky.cz/sluzebni-zakon.

13. **Zamestnanci** verejnej spravy. – Режим доступу : cenastatu.sme.sk/km-vss-zvs/2013/Eur.

14. **Minimalna** mzda ako nastroj nivelizacie – 2. Cast. – Режим доступу : www.mzdovecentrum.sk/clanok-blogu/minimalna-mzda-ako-nastroj-nivelizacie-2-cast.htm.

List of references

1. **Administratyvne** pravo Ukrainy : pidruchnyk / za zah. red. T. O. Kolomoiets. – К. : Istyna, 2008. – 219 s.

2. **Vykonavcha** vlada i administratyvne pravo / za zah. red. V. B. Averianova. – К. : In-Yure, 2002. – 668 s.

3. **Derzhavna** sluzhba v tsyfrakh 2014 r. // Shchorich. informats. vyd. – Rezhym dostupu : www.center.gov.ua/pro-tsentr/publikatsiji/derzhavna-sluzhba-v-tsifrah-2012.

4. **Zahalna** teoriia derzhavy i prava / M. V. Tsvik, V. D. Tkachenko, L. L. Bohachova [ta in.] ; za red. M. V. Tsvika [ta in.]. – Kh. : Pravo, 2002. – 432 s.

5. **Kodeks** zakoniv pro pratsiu Ukrainy. – Rezhym dostupu : zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08.

6. **Konstytutsiia** Ukrainy : pryiniata na 5-i sesii Verkhovnoi Rady Ukrainy 28 cherv. 1996 r. – Rezhym dostupu : www.president.gov.ua/content/constitution.html.

7. **Mudryi Ya. M.** Slovnok-dovidnyk terminiv z Yevropeiskoi intehratsii = Glossary of Terms on European Integration : slovnyk / Ya. M. Mudryi ; za zah. red. M. Boitsuna [ta in.]. – К. : Milenium, 2009. – 588 s.

8. **Pro derzhavnu** sluzhbu : Zakon Ukrainy vid 16 hrud. 1993 r. № 3723-XII. – К. : Holos Ukrainy, 1994. – С. 9 – 28. – (Biblioteka ofitsiinykh vydan).

9. **Pro zasady** zapobihannia ta protydii koruptsii : Zakon Ukrainy vid 11 cherv. 2009 r. № 1506-VI // Ofits. visn. Ukrainy. – 2009. – № 53. – С. 15.

10. **Pro zatverdzhennia** Poriadku provedennia konkursu na zamishchennia vakantnykh posad derzhavnykh sluzhbovtsiv : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 15 liut. 2002 r. № 169 // Ofits. visn. Ukrainy. – 2002. – № 8. – С. 155.

11. **Transformatsiia** polityko-upravlinskykh vidnosyn u derzhavakh Tsentralno-Skhidnoi Yevropy v protsesi yevropeiskoi intehratsii: uroky i dosvid dlia Ukrainy : monohrafiia / kol. avt. ; za zah. red. D. I. Dzvynchuka. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2013. – 488 с.

12. **Zakon** c. 218/2002 Sb., o sluzbe statnich zamestnancu (Sluzebni zakon). – Режим доступу : www.policieceskerepubliky.cz/sluzebni-zakon.

13. **Zamestnanci** verejnej spravy. – Режим доступу : cenastatu.sme.sk/km-vss-zvs/2013/Eur.

14. **Minimalna** mzda ako nastroj nivelizacie – 2. Cast. – Режим доступу : www.mzdovecentrum.sk/clanok-blogu/minimalna-mzda-ako-nastroj-nivelizacie-2-cast.htm.

Надійшла до редколегії 19.01.14

УДК 35.088.6

Юлія КУЗЬМЕНКО

Національна академія державного управління

при Президентіві України

Одеський регіональний інститут державного управління

ХАРАКТЕРИСТИКА ГОТОВНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ДО АНАЛІТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Характеризується структура готовності державних службовців до аналітичної діяльності, яка представлена такими критеріями: методологічна, інструментально-процесуальна, політико-управлінська та комунікативна компетентності з відповідними показниками. Надаються результати проведеного дослідження, які засвідчують необхідність відповідної підготовки державних службовців до аналітичної діяльності.

Ключові слова: структура готовності, державні службовці, аналітична діяльність, компетентність, критерії, показники.

Юлія Кузьменко. Характеристика готовности государственных служащих к аналитической деятельности

Характеризуется структура готовности государственных служащих к аналитической деятельности, которая представлена следующими критериями: методологическая, инструментально-процессуальная, политико-управленческая и коммуникативная компетентности с соответствующими показателями. Предоставляются результаты проведенного исследования, которые подтверждают необходимость соответствующей подготовки государственных служащих к аналитической деятельности.

Ключевые слова: структура готовности, государственные служащие, аналитическая деятельность, компетентность, критерии, показатели.

Yulia Kuzmenko. Characteristics of readiness of civil servants for analytical work

The structure of readiness of civil servants to analytical activity which is presented by following criteria: methodological, instrumental and procedural, political, administrative and communicative competencies that are relevant indicators is characterized. The results of the conducted research which confirm necessity of corresponding preparation of civil servants to analytical work are presented.

© Кузьменко Ю. О., 2015