

## ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

УДК 351:005.95/.96

**Є. П. Гребеножко**

аспірант кафедри державного управління  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

### ЗАКОНОДАВЧІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОГО СКЛАДНИКА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

*У статті досліджуються законодавчі основи професійно-кваліфікаційного складника формування людського потенціалу в системі державної служби України. Проаналізовано Закони України, що стосуються державної служби, Укази Президента України, підзаконні нормативно-правові акти, які створювали умови розвитку національної системи державної служби у 1991-2017 рр.*

**Ключові слова:** державна служба, людський потенціал, законодавство про державну службу, держава, державний службовець, кваліфікація.

**Постановка проблеми.** Ефективне функціонування державних органів можливе за умови системної роботи з формування, розвитку, використання людського потенціалу в системі державної служби. Умови формування людського потенціалу в системі державної служби України створює законодавча основа. Законодавство вибудовує структуру для професійно-кваліфікаційного складника формування людського потенціалу. Аналіз законодавства України про державну службу дає можливість з'ясувати не тільки те, як створювалися умови розвитку національної системи державної служби у 1991–2017 рр., а й концептуалізувати досвід формування людського потенціалу в системі державної служби України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам кадрової політики в системі державного управління в Україні приділяли увагу у своїх наукових статтях А. Замараєв, С. Дубенко, В. Лук'яненко, Т. Мотренко, Д. Неліпа, О. Оболенський, В. Олуйко, І. Радіонова, Н. Римашевська, Н. Томчук, А. Чухно, В. Щетинін. Системно проблему управління людським розвитком в регіонах України представлено в монографії О. Амоші, О. Новікової, Л. Шалуйської та інших [52]. Загалом, у цих дослідженнях, узагальнено людський потенціал

у системі державної служби, що розглядається, по-перше, як ефективність діяльності особового складу державної служби, по-друге, з позицій ефективності управління формуванням і реалізацією людського потенціалу в суспільстві загалом [7].

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Не дивлячись на різноманітні спроби дослідження загальної проблеми формування людського потенціалу, аналіз законодавчих основ забезпечення професійно-кваліфікаційного складника формування людського потенціалу в системі державної служби в Україні у 1991-2017 рр. у розгортанні етапів його концептуалізації не здійснювався.

**Мета статті.** Головною метою роботи є на основі аналізу нормативно-правового забезпечення розкрити зміст професійно-кваліфікаційного складника формування людського потенціалу в системі державної служби в Україні в 1991-2017 рр.

**Виклад основного матеріалу.** «Державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави» [5]. Формування системи державної служби в Україні та її кадрового потенціалу з 1993 року визначив Закон України «Про державну службу» [4]. Надалі законодавча

і нормативно-правова база державної служби отримала розвиток у численних нормативно-правових актах (семи законах України та понад 750 інших актах). Усі вони відображають певні складові частини концептуальної схеми – наборів первинних теоретичних концептів («органи влади», «державна служба», «службовець», «кадровий потенціал», «кадровий резерв», «людський потенціал», «ранг державного службовця», «кваліфікація» тощо), що відображають основу побудови картини бачення досліджуваного сегмента реальності. Розглянемо основні ці документи.

У 1995 р. у розвиток положень указанного раніше Закону були прийняті Укази Президента України щодо вдосконалення роботи з кадрами в органах виконавчої влади, з керівниками підприємств, установ і організацій, затверджене положення про Раду по роботі з кадрами, започатковано формування системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців [46; 41; 42].

Отже, вказаними раніше, а також нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України [19; 20; 21; 22; 23; 24] щодо формування кадрового резерву, підвищення кваліфікації державних службовців, встановлення порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, створення центрів підвищення кваліфікації державних службовців і керівників державних підприємств, установ й організацій, атестацію державних службовців органів виконавчої влади було визначено головні шляхи практичної реалізації Закону України «Про державну службу». Так утворюється концептуальна схема структурної і змістової розбудови державної служби в Україні.

Окреме місце серед стратегічних документів щодо розвитку кадрового забезпечення державної служби займає Указ Президента України від 10 листопада 1995 р. № 1035/95 [45], яким затверджені дві програми з роботи з персоналом та керівними кадрами [29; 30]. На розвиток цих програмних документів, які фактично визначили шляхи становлення нової генерації державних службовців, Головним управлінням державної служби України була підготовлена і впроваджена Програма організації навчання керівників районних державних адміністрацій, а також керівників районних рад та їх виконавчих апаратів [31].

Питання становлення професійної державної служби безпосередньо пов'язане з розвитком системи підготовки, перепідготовки і підви-

щення кваліфікації державних службовців, яка фактично створена заново. Указом Президента України від 4 березня 1992 р. [50] був створений Інститут державного управління і самоврядування при Кабінеті Міністрів України, на базі якого Указом Президента України від 30 травня 1995 р. [43] утворено Українську академію державного управління при Президенті України з її чотирма філіями. Із 2003 р. заклад отримав статус Національної академії. А філії стали її регіональними інститутами. Сьогодні заклади готують кадри для роботи на посадах I-IV категорій, забезпечують підвищення кваліфікації керівних працівників органів державної влади. Підготовку магістрів державного управління за державним замовленням ведуть також провідні вищі навчальні заклади IV рівня акредитації, зокрема з 2011 року – Київський національний університет імені Тараса Шевченка.

Для систематизації розвитку системи навчання і на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 16 квітня 1998 р. № 499 рішенням Державної акредитаційної комісії від 9 червня 1998 р. створено експертну і фахову раду в галузі «Державне управління» [24]. Сьогодні в усіх регіонах України діють центри підвищення кваліфікації працівників державних органів та органів місцевого самоврядування, а також керівників державних підприємств, установ і організацій.

Із проголошенням у 1998 р. необхідності реформування системи державного управління шляхом проведення в Україні адміністративної реформи постало питання про потребу в одночасному реформуванні й державної служби. Приміром, Концепція адміністративної реформи [9] передбачала розроблення і впровадження нової класифікації державних органів і посад державних службовців. Було визначено особливий статус служби в органах місцевого самоврядування, єдиний порядок проведення конкурсу та стажування зі складанням іспиту, систему об'єктивної оцінки (атестації) діяльності державних службовців, в основу якої покладено продуктивність, ефективність, якість і своєчасність роботи. Головною ознакою діяльності державних службовців проголошено пріоритет прав та інтересів особи.

У 1998 р. з метою належного кадрового забезпечення керівного складу районного рівня, формування кадрового резерву серед спеціалістів, які працюють у сільській місцевості, було затверджено Програму організації навчання

голів, заступників голів, керівників структурних підрозділів районних державних адміністрацій, осіб із їх кадрового резерву та голів і заступників голів районних рад [37].

Після цього основні напрями Концепції адміністративної реформи визначили зміст Стратегії реформування системи державної служби в Україні, затвердженої Указом Президента України від 14 квітня 2000 р. № 599/2000 [51]. Цей документ став основою для розбудови професійної державної служби, програмні засади якої були викладені в Указі Президента України «Про Комплексну програму підготовки державних службовців» від 9 листопада 2000 р. [41]. Згідно з цією Програмою, професійна підготовка державних службовців передбачає здобуття вищої освіти за спеціальностями освітньої галузі «Державне управління», навчання за програмами функціональної спеціалізації «Державна служба» спеціальностей інших галузей, спрямованих на діяльність у певній сфері державного управління, а також навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації та навчання в аспірантурі й докторантурі. На реалізацію завдань Стратегії реформування державної служби було прийнято низку інших важливих нормативних актів, серед яких варто виокремити Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу [8] та Програму розвитку державної служби на 2005-2010 роки [31], ключовою ідеєю яких визначено реформування державної служби з метою наближення до світових демократичних зразків. У Програмі зазначалося, що державна служба є складником державного управління, спрямованою на задоволення потреб суспільства, забезпечення захисту основних прав і свобод людини і громадянина, послідовного і сталого розвитку країни та поступового входження її до європейської спільноти.

Із 2004 р. в Україні діє регіональна мережа підрозділів центрального органу щодо державної служби, завданнями якої є надання консультативно-методичної допомоги органам виконавчої влади та місцевого самоврядування про проходження державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, участь у проведенні адміністративної реформи, координації підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, забезпечення заходів з інформатизації системи держслужби та ін.

Для запровадження більш ефективного механізму забезпечення реалізації громадянами України конституційного права на рівний доступ до державної служби, недопущення привілеїв чи обмежень за будь-якими ознаками та щоб законодавчо закріпити більш високі вимоги до кандидатів на посади державних службовців, зокрема щодо їх професійності, знання ними законодавства України, здатності до роботи з громадянами, їх об'єднаннями, органами місцевого самоврядування, засобами масової інформації в умовах відкритості й прозорості, володіння державною мовою у 2005 р. було розроблено та затверджено Концепцію розвитку законодавства про державну службу. У Концепції наголошено на тому, що «особливо має підтримуватися вступ на державну службу та просування по службі осіб, що володіють іноземними мовами, зарубіжним досвідом у відповідній сфері» [47]. А також ішлося про те, що слід посилити законодавчі гарантії реалізації гендерної політики у сфері державної служби, поліпшити можливості для роботи молоді в органах державної влади.

Із метою впровадження системних змін та модернізації моделі державного управління, яка зробить владу доступною, прозорою та ефективною, наприкінці 2010 р. в Україні знову розпочато адміністративну реформу. Підвищення ефективності державного управління шляхом реформування державної служби й виконавчої влади є одним із напрямів стратегічних перетворень, визначених Програмою економічних реформ «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» [28].

Однією з новацій Закону України «Про державну службу» від 17.11.2011 р. № 4050 [6] є застосування управління людськими ресурсами за компетентнісним підходом, який покладено в основу кадрової політики в державних службах Великої Британії, Австрії, Канади, Нідерландів, Німеччини, США, Австралії та інших країн.

Указом Президента України від 18 липня 2011 р. № 769/2011[44] для вдосконалення управління державною службою Головне управління державної служби України реорганізовано і створено Національне агентство України з питань державної служби (далі – НАДС України).

Зі змінами у законодавстві у 2014 році, зокрема щодо Закону України «Про державну службу», удосконалювалося правове регулювання

державної служби відповідно до європейських принципів ефективного врядування та у зв'язку з реформами. Наказами Національного агентства України з питань державної служби затверджено порядок визначення спеціальних вимог до досвіду роботи, вимог до напряму підготовки (отриманої особою спеціальності) та інших вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують посісти посади державної служби груп II, III, IV і V, затверджено типовий профіль професійної компетентності посади керівника апарату та мінімальних вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують посісти цю посаду, переглянуто основи діяльності державних службовців з урахуванням компетентностей, необхідних для очікуваної якості надання державними службовцями державних послуг [13; 14].

Для координації процесу розроблення профілів службами персоналу державних органів підготовлено та затверджено методичні рекомендації щодо розроблення профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах [12], якими встановлено порядок, принципи розроблення і затвердження профілів у державних органах.

Управління персоналом державної служби постійно удосконалюється. Для цього урядом схвалено Концепцію Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року [35]. Зміст цієї програми спрямований на посилення здатності системи державної служби до розроблення та реалізації державної політики.

Для виконання зобов'язань, визначених Угодою про асоціацію між Україною і Європейським Союзом [39], у співпраці з державними органами влади, зокрема НАДС України, та за участю Представництва Європейського Союзу в Україні, міжнародних експертів і представників громадськості розроблено та затверджено Стратегію реформування державного управління України на 2016-2020 рр. та план заходів щодо її реалізації [38]. Стратегія відповідає європейським стандартам належного врядування та європейським принципам державного управління програми SIGMA [27]. Також за участю міжнародних експертів і представників громадськості було забезпечено розроблення та прийняття нового Закону України «Про державну службу», який набув чинності 1 травня 2016 р. [5]. Відповідно до плану заходів із реалізації Стратегії та з метою ефективного

впровадження нової моделі державної служби НАДС України у співпраці з міжнародними експертами, зокрема експертами програми SIGMA, забезпечено прийняття усіх підзаконних актів визначених Законом («усього 41, із них 24 постанови і 1 розпорядження Кабінету Міністрів України та 16 наказів»). Основними з них є «Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби», «Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби», «Типові вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А»; «Порядок визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В»; «Порядок проведення атестації осіб, які претендують на вступ до державної служби щодо вільного володіння державною мовою»; «Типове положення про службу управління персоналом державного органу», «Питання оплати праці державних службовців» [16].

Із метою забезпечення визначення оптимальної чисельності державних службовців з урахуванням функцій та організаційної структури органів державного управління, оптимізації чисельності працівників органів державного управління НАДС України з 2016 р. реалізовано портал автоматизованого збору даних щодо кількісного складу державних службовців. «Онлайн-система збору даних, розроблена вперше в Україні, працює практично в режимі реального часу і охоплює 898 державних органів (129 органів виконавчої влади та 769 судової влади). Розроблення та впровадження виконані Національним Агентством із питань державної служби за допомогою команд iGov та Проектного офісу Національної ради реформ без витрат державних коштів» [16].

Крім того, з метою забезпечення ефективного управління людськими ресурсами у сфері державної служби, контролю зайнятості на державній службі, сприяння прозорості витрат на персонал за підтримки Світового банку розроблено та схвалено «Концепцію впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та плані заходів щодо її реалізації» [10]. Концепція визначає напрями, механізми і строки впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами у державних органах.

Із метою забезпечення ефективного впровадження реформи державної служби, обговорення проблем і викликів у її реалізації, поши-

рення кращих практик управління персоналом в органах державної влади та вироблення практичних рекомендацій утворено Раду управління людськими ресурсами державної служби при НАДС України [11], до складу якої входять керівники підрозділів управління персоналом центральних органів виконавчої влади.

Крім того, для досягнення цілей Стратегії урядом схвалено Концепцію запровадження посад фахівців із питань реформ [36]. Реалізація Концепції, яка розрахована на період до 2020 р., має забезпечити оновлення і посилення кадрового потенціалу державних органів, суттєво збільшити ефективність їх роботи з підготовки та реалізації ключових національних реформ, спрямованих на підвищення рівня життя громадян України та зростання позицій нашої держави у світових рейтингах конкурентоспроможності.

Оновлення і посилення кадрового потенціалу державних органів відбуватиметься через залучення на державну службу кваліфікованих і компетентних фахівців – фахівців із питань реформ. Для цього в міністерствах і Секретаріаті Кабінету Міністрів запроваджуються посади фахівців із питань реформ. Посади цих фахівців – це посади державної служби категорій «А», «Б» і «В» із посадовими обов'язками, що передбачають відповідальність за підготовку та реалізацію ключових національних реформ (визначення проблем у галузі/сфері, підготовка пропозицій та планів заходів щодо їх вирішення, підготовка проектів відповідних актів законодавства, організація та участь у виконанні згаданих планів заходів, оцінювання результатів їх реалізації) і на яких поширюються спеціальні умови оплати праці в межах загальної системи оплати праці державних службовців. Фахівці з питань реформ – це державні службовці, призначені на такі посади за результатами відкритого конкурсу відповідно до вимог і в порядку, визначених Законом України «Про державну службу». Громадяни, які наразі обіймають посади державної служби, мають право брати участь у конкурсі на зайняття вакантних посад фахівців із питань реформ. Створення таких посад передбачено Стратегією реформування державного управління України на 2016-2020 рр. [38].

Інструментом для виявлення і поширення кращих практик адміністрування є започаткування Всеукраїнських конкурсів «Призна адміністрація» та «Кращий державний службовець». Участь державних службовців в ос-

танньому офіційно враховується професійним підвищенням кваліфікації.

**Висновки і пропозиції.** За роки існування державна служба України у своєму розвитку пройшла такі основні етапи: створення організаційно-правових основ сучасної державної служби, утворено уповноважений орган із питань державної служби, закріплено функціональні повноваження, визначено ранги, порядок обчислення стажу, проведення конкурсу, стажування, ведення особових справ державних службовців, формування кадрового резерву, сформовано систему професійного навчання, визначено напрями реформування та подальшого розвитку державної служби, започатковано наукову програму дослідження розвитку державної служби, змінено порядок ведення службового розслідування, формування кадрового резерву, проведення конкурсу на вакантні посади, введено щорічну оцінку державних службовців, удосконалено роботу кадрових служб.

Таким чином, відбувся перехід від трудової до публічної концепції відносин у системі державної служби України, що передбачає інший погляд на ототожнення робітників і службовців, характерний для країн соціалістичної системи права, відповідно до доктрини, якою кожна людина бере участь у житті суспільства, незалежно від сфери застосування його праці.

Сьогодні відбувається залучення молоді до державної служби та створення умов для її професійного зростання. Новим Законом України «Про державну службу» закріплено принципи, на яких будується нова система державної служби – верховенство права, законність, патріотизм, добросовісність, професіоналізм, політична нейтральність, лояльність, публічність, прозорість, стабільність, відповідальність та рівний доступ до державної служби.

У процесі подальшого розвитку державної служби в Україні потребують уваги з боку науковців та законотворців такі питання, як посилення правових гарантій, соціальної і моральної захищеності державних службовців під час виконання ними своїх професійних обов'язків, потребує удосконалення механізм відповідальності державних службовців, узгоджений із нормами адміністративного, цивільного, фінансового, трудового та кримінального права. Потребує детального розроблення система критеріїв оцінювання діяльності державних службовців.

**Список використаної літератури:**

1. Державна служба: організаційно-правові основи і шляхи розвитку: Монографія / За заг. ред. В. Авер'янова; Кол. авт.: В. Авер'янов, С. Дубенко, Н. Нижник та ін. Київ: Вид. дім «Ін Юре», 1999. 273 с.
2. Державний службовець в Україні (пошук моделі): Наук. вид. / Кол. авт.: Н. Нижник, В. Цветков, Г. Леліков та ін; За заг. ред. Н. Нижник. Київ: Ін Юре, 1998. 272 с.
3. Закон України «Про державну службу» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 4, ст. 43) [Електронний ресурс] // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.
4. Закон України «Про державну службу». Відомості Верховної Ради України. 1993, N 52, ст.490). // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
5. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
6. Закон України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. № 4050 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/4050-17>.
7. Замараєв А. Людський потенціал у системі державного управління в Україні: першочергові завдання і способи вирішення. Вісник Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президенті України. № 3 (54) Жовтень, 2016 р. С. 44-49.
8. Концепція адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу, схвалена Указом Президента України від 5 березня 2004 р. № 278., №278/2004 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/278/2004>.
9. Концепція адміністративної реформи в Україні // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/810/98>.
10. Концепція впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та плані заходів щодо її реалізації, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 01 грудня 2017 № 844-р. // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/844-2017-p>.
11. Наказ Національного агентства України з питань державної служби України «Про утворення Ради управління людськими ресурсами державної служби при НАДС» від 07 грудня 2017 року № 248 // Офіц. веб-портал: Ліга-Закон. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FN039570.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN039570.html).
12. Наказ Національного агентства України з питань державної служби України «Методичні рекомендації з розроблення профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах» від 20 липня 2012 р. № 148 // Веб-портал: Ліга-Закон. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN81244.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN81244.html).
13. Наказ Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до досвіду роботи, вимог до напрямку підготовки (отриманої особою спеціальності) та інших вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби груп II, III, IV і V», від 31 травня 2012 р. № 92 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0873-12>.
14. Наказ Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Типового профілю професійної компетентності посади керівника апарату та мінімальних вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цієї посади» від 31 травня 2012 р. № 91 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/z0872-12>.
15. Нижник Н. Державний службовець в Україні: удосконалення підвищення кваліфікації (організаційно-правовий аспект) / Н. Нижник, В. Олуйко, В. Яцюк. Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2003. 300 с.
16. Нова державна служба: європейська модель належного управління для України // Офіц. веб-портал: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. 19 січня 2018 р. URL: <http://www.center.gov.ua/component/k2/item/1873>.
17. Оболенський О. Державна служба України: реалізація системних поглядів щодо організації та функціонування: монографія. Хмельницький: Поділля, 1998. 294 с.
18. Пашко Л. Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання: монографія. Київ: Вид-во НАДУ, 2005. 236 с.
19. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Положення про формування кадрового резерву для державної служби» від 19 грудня 1994 р., № 853 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/853-94-p>.
20. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» від 4 жовтня 1995 р., №169 // Офіц. веб-портал: Верховна

- Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/169-2002-p>.
21. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади» від 2 серпня 1996 р., №912 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/912-96-p>.
  22. Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок проведення атестації державних службовців органів виконавчої влади» від 14 серпня 1996 р., № 950 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/950-96-p>.
  23. Постанова Кабінету Міністрів України «Про центри підвищення кваліфікації державних службовців і керівників державних підприємств, установ й організацій» від 19 лютого 1996 р., № 224 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/224-96-p>.
  24. Постанова Кабінету Міністрів України «Про вдосконалення підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців» від 16 квітня 1998 р. №499, № // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/499-98-p>.
  25. Правове регулювання діяльності державних службовців України: У 2 т. / Ред. рада: А. Толстоухов (голова), Т. Мотренко, В. Луговий, Н. Нижник та ін.; Упоряд.: Т. Мотренко, В. Луговий, Н. Нижник, М. Орлатий та ін. Київ: Вид-во НАДУ, 2004. (Б-ка держ. службовця). Т. 1. 868 с.; Т. 2. 853 с.
  26. Проблеми ефективності підвищення кваліфікації керівних кадрів: монографія / Н. Грицяк, В. Гущенко, Н. Протасова; Наук. ред. І. Розпутенко; Укр. Акад. держ. упр. при Президенті України. Ін-т підвищ. кваліфікації керівних кадрів. Київ: К.І.С., 2003. 222 с.
  27. Програма SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management). URL: <http://www.sigmaweb.org>.
  28. Програма економічних реформ на 2010-2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0004100-10>.
  29. Програма кадрового забезпечення державної служби // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1035/95>.
  30. Програма роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1035/95>.
  31. Програма розвитку державної служби на 2005-2010 рр., затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 8 червня 2004 р. № 746 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/746-2004-p>.
  32. Розвиток ефективності й професіоналізму в державній службі / Пер. з фр. С. Озірської. Київ: Вид-во УАДУ, 2000. 84 с.
  33. Розвиток культурного потенціалу державних службовців в Україні: Наук. пр. / За заг. ред. В. Ребкала; Б. Гаєвський, М. Пірен, В. Тертичка та ін.; Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України. Житомир: Полісся, 2002. 242 с.
  34. Розвиток людського ресурсу адміністративної реформи в Україні: стан і перспективи: монографія / За заг. ред. М. Мельника; Кол. авт.: М. Мельник, Ю. Бакаєв, Т. Василевська та ін.; Центр дослідж. адм. реформи Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України. Київ: Нора-прінт, 2002. 160 с.
  35. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 р.» від 27 червня 2012 р. № 411-р // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/411-2012-рп>.
  36. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції запровадження посад фахівців з питань реформ» від 11 листопада 2016 року № 905-р. // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/905-2016-p>.
  37. Розпорядження Президента України «Про Програму організації навчання голів, заступників голів, керівників структурних підрозділів районних державних адміністрацій, осіб з їх кадрового резерву та голів і заступників голів районних рад» від 09.01.1999 № 4/99-рп // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4/99-рп>.
  38. Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 рр. та план заходів з її реалізації, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474-р. // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-p>.
  39. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікована Законом України Закон від 16.09.2014 № 1678-VII // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/984_011).
  40. Постанова Кабінету Міністрів України «Про заходи щодо підвищення кваліфікації державних службовців органів державної влади» від 28 липня 1995 р., № 560 // Офіц.

- веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/560-95-p>.
41. Указ Президента України «Про Комплексну програму підготовки державних службовців» від 9 листопада 2000 р., № 1212/2000 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1212/2000>.
42. Указ Президента України «Про положення про Раду по роботі з кадрами» від 24 липня 1995 р. № 642/95 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/642/95>.
43. Указ Президента України «Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців» від 30 травня 1995 р. № 398/95 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/398/95>.
44. Указ Президента України «Питання управління державною службою в Україні» від 18 липня 2011 р. № 769/2011 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/769/2011>.
45. Указ Президента України «Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій» від 10 листопада 1995 р. № 1035/95 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1035/95>.
46. Указ Президента України «Про заходи щодо вдосконалення роботи з кадрами в органах виконавчої влади, з керівниками підприємств, установ і організацій» від 19 травня 1995 р. № 381/95 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/381/95>.
47. Указ Президента України «Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу» від 05.01.2005 № 1/2005 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/1/2005>.
48. Указ Президента України «Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу» від 20.02.2006 р. № 140/2006 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/140/2006>.
49. Указ Президента України «Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців» від 30 травня 1995 р., № 398/95 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/398/95>.
50. Указ Президента України «Про створення Інституту державного управління і самоврядування» від 4 березня 1992 р., №126 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/126/92>.
51. Указ Президента України «Про Стратегію реформування системи державної служби в Україні» від 14 квітня 2000 р. № 599/2000 // Офіц. веб-портал: Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/599/2000>.
52. Управління людським та соціальним розвитком у регіонах України: моногр. / О. Новікова, О. Амоша, Л. Шаульська та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2010. 488 с.

**Гребоножко Е. П. Законодательные основы профессионально-квалификационной составляющей формирования человеческого потенциала в системе государственной службы Украины**

*В статье исследуются законодательные основы профессионально-квалификационной составляющей формирования человеческого потенциала в системе государственной службы Украины. Проанализированы Законы Украины о государственной службе, Указы Президента Украины, подзаконные нормативно-правовые акты, которые создавали условия развития национальной системы государственной службы в 1991-2017 гг.*

**Ключевые слова:** государственная служба, человеческий потенциал, законодательство о государственной службе, государство, государственный служащий, квалификация.

**Hrebnozshko Ye. P. Legislative foundations of the professional and qualification component of the formation of human potential in the system of public service of Ukraine**

*The article explores the legislative foundations of the vocational qualification component of the formation of human potential in the system of the state service of Ukraine. In particular, the laws of Ukraine on public service, decrees of the President of Ukraine, subordinate legal acts that created conditions for the development of the national system of public service in 1991-2017 were analyzed.*

**Key words:** civil service, human potential, legislation on public service, state, civil servant, qualification.