

УДК 342.951

DOI https://doi.org/10.32782/galician_studies/law-2025-9-8**Черкунов Олександр Віталійович,**

кандидат юридичних наук,

докторант кафедри адміністративного,

фінансового та інформаційного права

Державного вищого навчального закладу "Ужгородський національний університет"

ORCID ID: 0009-0007-8880-6955

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ: ПЕРСПЕКТИВИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В МИТНИХ ОРГАНАХ УКРАЇНИ

У статті досліджено зарубіжний досвід правового регулювання публічної служби та визначено перспективи його імплементації в митних органах України. Враховуючи стратегічний курс України на євроінтеграцію, особливу увагу приділено аналізу моделей державної служби у Франції та Німеччині, де ефективно функціонують механізми кар'єрного зростання, кадрового резерву, системи оцінювання державних службовців, професійного розвитку та соціального захисту.

Методологічною основою дослідження є загальнонаукові та спеціально-правові методи, зокрема, системний аналіз, порівняльно-правовий метод, історико-правовий метод та метод аналізу нормативно-правових актів. Системний аналіз дозволив оцінити структурні елементи державної служби в Україні та інших країнах, а порівняльно-правовий метод сприяв виокремленню найбільш ефективних механізмів регулювання публічної служби у Франції та Німеччині.

Наукова новизна дослідження полягає у розробці комплексних пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання публічної служби в Україні, зокрема шляхом впровадження в митних органах механізмів кадрового резерву, реформування системи кар'єрного зростання, вдосконалення оцінювання рівня митних компетенцій посадових осіб митної служби, створення ефективної системи соціального захисту та стимулювання професійного розвитку працівників митних органів.

У висновках обґрунтовано необхідність імплементації європейських стандартів у сфері публічної служби для підвищення ефективності діяльності митних органів України. Запропоновано впровадження кадрового резерву для забезпечення можливості кар'єрного просування службовців, удосконалення системи оцінювання їхньої діяльності з урахуванням реальних професійних досягнень та рівня митних компетенцій.

Перспективи подальших досліджень передбачають вивчення механізмів адаптації європейських моделей державної служби до українських реалій, оцінку можливих економічних ефектів від реформування кадрової політики митної служби, а також аналіз правових та організаційних перешкод на шляху імплементації найкращого міжнародного досвіду.

Ключові слова: публічна служба, державна служба, митні органи, кадрова політика, європейські стандарти, кар'єрне зростання, кадровий резерв.

Cherkunov O. V. Foreign experience in the legal regulation of public service: prospects for implementation in the customs authorities of Ukraine

The article explores the foreign experience in the legal regulation of public service and identifies the prospects for its implementation in the customs authorities of Ukraine. Given Ukraine's strategic course toward European integration, special attention is paid to analyzing public service models in France and Germany, where effective mechanisms for career advancement, personnel reserves, civil servant evaluation systems, professional development, and social protection function successfully.

The methodological framework of the study is based on general scientific and special legal methods, including systemic analysis, comparative legal method, historical legal method, and the method of analyzing legal acts. Systemic analysis made it possible to assess the structural elements of public service in Ukraine and other countries, while the comparative legal method facilitated the identification of the most effective regulatory mechanisms for public service in France and Germany.

The scientific novelty of the study lies in the development of comprehensive proposals for improving the legal regulation of public service in Ukraine. These proposals include the introduction of personnel reserve mechanisms in customs authorities, the reform of career advancement systems, the enhancement of customs officers' competence assessment, the establishment of an effective social protection system, and the promotion of professional development within customs institutions.

The conclusions substantiate the necessity of implementing European standards in public service to improve the efficiency of Ukraine's customs authorities. It is proposed to introduce a personnel reserve to ensure career advancement opportunities for officials, enhance the evaluation system of their performance based on actual professional achievements and customs competencies.

The prospects for further research involve a detailed study of the adaptation mechanisms of European public service models to Ukrainian realities, an assessment of potential economic effects of customs service personnel policy reforms, and an analysis of legal and organizational obstacles to implementing the best international practices.

Key words: *public service, civil service, customs authorities, personnel policy, European standards, career growth, personnel reserve.*

Актуальність проблеми. Сучасні процеси реформування державного управління в Україні, зокрема публічної служби, відбуваються в умовах інтеграції до європейського правового простору. Успішна адаптація до європейських стандартів передбачає підвищення ефективності державної служби, вдосконалення кадрової політики, мінімізацію корупційних ризиків та забезпечення належного рівня професійного розвитку державних службовців. Особливо актуальним є реформування митних органів, які відіграють ключову роль у забезпеченні економічної безпеки держави, захисті національного товаровиробника та регулюванні зовнішньої торгівлі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми правового регулювання публічної служби досліджували такі вчені, як Ю. Ю. Кізілов, І. П. Лопушинський, Д. В. Неліпа, Г. В. Фоміч та М. І. Цуркан. У своїх працях вони аналізують правові аспекти організації публічної служби, кадрову політику та її трансформацію в контексті європейської інтеграції. Окрему увагу вчені приділяють аналізу правових механізмів державної служби у Франції та Німеччині.

Метою дослідження є аналіз правового регулювання публічної служби у країнах ЄС, визначення найефективніших механізмів організації кадрової політики та розробка пропозицій щодо імплементації європейських стандартів у митних органах України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні тенденції розвитку публічної служби вимагають якісного реформування державних органів відповідно до європейських та міжнародних стандартів. У зв'язку з прагненням України до інтеграції в європейський правовий простір актуальним є вивчення зарубіжного досвіду правового регулювання публічної служби та його адаптація до національних реалій.

Митні органи відіграють ключову роль у забезпеченні економічної безпеки держави, ефективному адмініструванні митних платежів, захисті національного товаровиробника та спрощенні міжнародної торгівлі. Саме тому застосування найкращих практик країн ЄС в частині правового регулювання публічної служби може сприяти підвищенню ефективності митної служби України, зменшенню корупційних ризиків і вдосконаленню кадрової політики.

Євроінтеграційні прагнення нашої держави підсилюють інтерес до вивчення європейського досвіду функціонування державної служби [19, с. 637].

В українському законодавстві визначення поняття «публічна служба» міститься в Кодексі адміністративного судочинства України та визначається як діяльність на державних політичних посадах, у державних колегіальних органах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, інша державна служба, патронатна служба в державних органах, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування [12].

Г. В. Фоміч вважає, що «публічна служба» є професійною, політично нейтральною діяльністю осіб, на адміністративних посадах в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, основним завданням яких є забезпечення державних інтересів, складається з різноманітної кількості адміністративних процедур, які регламентуються адміністративно-процедурними нормами та забезпечують її функціонування [20, с. 516–517].

І. П. Лопушинський наголошує на тому, що «публічна служба» у функціональному плані розуміється як діяльність з метою виконання загальнодержавних завдань управління, а у інституційному плані під нею розуміють певне коло осіб і посад, виконання публічних функцій яких складає зміст їхньої діяльності [5, с. 52].

М. І. Цуркан визначає поняття «публічна служба» як професійну публічну діяльність осіб, які заміщують посади в державних органах і органах місцевого самоврядування щодо реалізації завдань і функцій держави та органів місцевого самоврядування [21, с. 9].

На нашу думку, публічна служба – це професійна діяльність осіб, які обіймають посади в органах державної влади та місцевого самоврядування, спрямована на виконання завдань і функцій держави,

забезпечення суспільного інтересу та реалізацію принципів правової держави. Вона базується на засадах політичної нейтральності, добросовісності, професійності, підзвітності та ефективності.

Особливістю публічної служби є її багатомірний характер, адже вона поєднує правові, управлінські та соціальні аспекти. З одного боку, публічна служба є інструментом реалізації державної політики, а з іншого – механізмом забезпечення сталого розвитку суспільства через ефективне управління та надання адміністративних послуг.

Аналіз правових підходів ЄС дає змогу визначити найефективніші механізми, що можуть бути адаптовані до українських реалій з урахуванням національної правової традиції та особливостей державного управління.

Європейські стандарти державної служби визначають вимоги до її організації, функціонування, структури та управління в країнах-членах ЄС. Вони закріплені у законодавстві та сформовані в результаті неформальної співпраці, спрямованої на ефективну реалізацію місії, цілей і завдань ЄС, закладених у його засновницьких договорах [7, с. 69].

Відповідно до європейських стандартів, державна служба має бути професійною, політично нейтральною, добросовісною та відкритою [18, с. 21].

У правовій доктрині нашої держави звертається увага на існування різноманітних моделей організації державної служби. Однією із найпоширеніших є континентальна та англосаксонська модель [2, с. 413–414].

Ю. Ю. Кізілов звертає увагу на те, що наразі не існує моделі національної державної служби, яку можна було б розглядати як класичну кар'єрну чи класичну посадову модель, оскільки внаслідок модернізації більшість країн Європейського Союзу мають змішану модель державної служби [3, с. 141].

Д. В. Неліпа стверджує, що в Україні наразі встановлено централізовану, відносно закриту, континентальну модель державної служби [6, с. 59].

Таким чином, національна модель публічної служби в Україні формується під впливом як власних історичних традицій, так і міжнародних стандартів, зокрема європейських підходів до організації державного управління. Вона ґрунтується на централізованій, континентальній системі державної служби, що має кар'єрні елементи, проте насправді залишається відносно закритою.

Основними характеристиками сучасної української моделі публічної служби є професійність, стабільність, політична нейтральність і відповідальність перед суспільством. Вона передбачає запровадження механізмів добросовісності, та чіткої системи професійного розвитку державних службовців.

З урахуванням євроінтеграційних процесів, публічна служба України має розвиватися за принципами гнучкості та адаптивності до змін у суспільстві, економіці та міжнародному середовищі. Це передбачає вдосконалення правових механізмів регулювання, зменшення бюрократичного навантаження, цифровізацію управлінських процесів та забезпечення соціального діалогу як засобу збалансованого розвитку.

Імплементация європейських стандартів публічної служби в українське законодавство має відбуватися поступово та з урахуванням національних правових традицій і особливостей державного управління.

Як зазначає І. Я. Яков'юк, адаптація законодавства – це не лише формальне приведення нормативно-правових актів у відповідність до міжнародних стандартів, а й послідовний процес трансформації правової системи, що забезпечує її саморозвиток. Відтак, механічне запозичення правових норм без врахування специфіки національної державної служби може призвести до труднощів у їх реалізації та навіть до зниження ефективності управлінських процесів [22, с. 20].

В. М. Селіванов вірно констатує, що сліпе перенесення на національний ґрунт чужого досвіду може так і залишитися декларацією або навіть стати одним з джерел небажаних наслідків [14, с. 34].

З огляду на це, перш ніж запроваджувати нові правові механізми, необхідно провести ґрунтовні внутрішні дослідження щодо ефективності існуючої моделі публічної служби в Україні, визначити її сильні та слабкі сторони, а також оцінити можливості адаптації зарубіжного досвіду. Варто звернути увагу на специфіку організації державної служби в різних країнах-членах ЄС, адже, як наголошує О. Скоропад, у кожній державі поняття державної служби визначається відповідно до національного законодавства, що відображає унікальні соціально-економічні та правові особливості [15].

Слід звернути увагу на термінологію, що використовується у країнах Західної Європи у контексті «проходження державної служби»: Німеччина – «службова кар'єра» [11], Литва – «кар'єрний розвиток» [9], Латвія – «кар'єра» [8], Естонія – «просування по службі» [10].

У законодавстві Великобританії немає чіткого визначення поняття «державна служба», і принципи державної служби розпорошені у великій кількості нормативно-правових актів [16, с. 90–91].

Проходження державної служби у Франції включає прийняття, призначення на посаду, професійну кар'єру, оцінювання ефективності роботи службовця протягом професійної діяльності. Особливість проходження державної служби у Французькій Республіці полягає у тому, що кар'єрне просування державних службовців може відбуватися наступними шляхами: 1) автоматичним просуванням, яке базується на термінах служби; 2) шляхом переміщення державних службовців між різними корпусами та органами державної служби, яке супроводжується кар'єрним підвищенням; 3) оцінкою після проходження професійного навчання; 4) переведенням за внутрішнім конкурсом (кадровий резерв); 5) призначенням на посаду за запитом або наказом згори в інтересах служби [13, с. 372].

Закон України «Про державну службу» суттєво обмежив можливість переміщення державних службовців між різними посадами. Відповідно до чинного законодавства, такі переведення можливі лише для осіб, які обіймають посади на конкурсній основі та лише в межах однієї підкатегорії посад державної служби. Це означає, що службовці не можуть вільно переходити між категоріями або займати нові посади без проходження конкурсного відбору.

В. М. Сороко характеризує німецьку модель державної служби наступним чином: 1) висока роль політичних призначень у системі державної служби, особливо у процесі вироблення стратегічних управлінських рішень; 2) чітка організація системи державної служби з нормативно встановленою компетенцією кожного рівня управління і визначеними принципами посадової субординації; 3) здійснення всієї внутрішньої організаційної діяльності на основі формальних нормативно закріплених процедур; 4) складна багатоступенева система відбору кадрів для державної служби з випускників вищих навчальних закладів, що мають найкращу успішність; 5) високий соціальний статус державного службовця, значення репутації, існування інституту почесного чиновника; 6) система гарантій правової та соціальної захищеності службовця, принцип «довічного призначення»; 7) залежність кар'єрного зростання, заробітної плати й пільг від посади і стажу служби; 8) переважання на державній службі фахівців з юридичною освітою [17, с. 76–77].

Імплементация зарубіжного досвіду в систему публічної служби України є важливим кроком на шляху її модернізації та приведення у відповідність до європейських стандартів. Аналіз моделей державної служби Франції та Німеччини дозволяє виокремити низку ефективних механізмів, які можуть бути адаптовані до українських реалій для підвищення ефективності кадрової політики, мотивації службовців та забезпечення стабільності державного апарату.

Одним із ключових аспектів, який варто імплементувати, є розширення можливостей кар'єрного зростання. У Франції кар'єрне просування може здійснюватися кількома шляхами, зокрема підвищенням на основі стажу, переведенням між різними органами державної служби, оцінкою після проходження професійного навчання та переведенням через кадровий резерв. Для усунення цих обмежень доцільно впровадити гнучку систему ротації кадрів, яка б дозволяла службовцям переходити між різними органами державної влади та підрозділами без необхідності повторного проходження конкурсного відбору, якщо їхні компетенції відповідають вимогам нової посади. Крім того, варто визначити можливість підвищення службовців на основі стажу та ефективності виконання обов'язків, а також запровадити систему кадрового резерву, що дозволить формувати базу перспективних службовців для призначення на вищі посади.

Не менш важливим є посилення професійного розвитку державних службовців. У Франції кар'єрне зростання може залежати від результатів навчання та оцінки службовця, що створює стимули для постійного професійного вдосконалення. Важливим аспектом є оцінка ефективності службовця після навчання, яка має впливати на можливість його переведення на вищу посаду. Запровадження механізмів перманентного навчання дозволить службовцям регулярно вдосконалювати свої навички без відриву від виконання посадових обов'язків.

Ще одним важливим напрямком реформування є підвищення соціальних гарантій державних службовців, що є важливим чинником у німецькій моделі державної служби. В Україні необхідно створити ефективну систему соціального захисту, яка включатиме розширені пенсійні гарантії, страхування та соціальні пільги для посадових осіб митних органів. Також слід розробити прозору систему оплати праці, що мотивуватиме службовців до підвищення ефективності та доброчесності.

Оцінювання ефективності державних службовців також потребує вдосконалення. У Німеччині кадровий відбір є багаторівневим, а ефективність службовців оцінюється на основі їхніх результатів. Варто запровадити періодичне оцінювання рівня митних компетенцій раз на три роки, результати якого

впливатимуть на можливість кар'єрного зростання, отримання надбавок та додаткових стимулюючих виплат. При цьому слід визначити чіткі критерії ефективності, які базуватимуться не лише на формальних показниках, таких як термін перебування на посаді, але й на реальних досягненнях у сфері управління та вирішення суспільно важливих завдань таких як: адміністрування митних платежів, кількість та якість складених протоколів про порушення митних правил.

Крім того, слід оптимізувати систему добору кадрів. У Німеччині державна служба орієнтована на залучення найкращих випускників університетів. В Україні необхідно вдосконалити систему конкурсного відбору, забезпечивши реальну конкуренцію, зменшивши бюрократичні бар'єри та підвищивши прозорість процедури. Доцільно також впровадити програму залучення молодих спеціалістів, наприклад, через стажування або програми підготовки молодих кадрів у держструктурах. Крім того, варто розробити цільові освітні програми у вищих навчальних закладах для підготовки фахівців, орієнтованих на службу в митних органах.

Таким чином, імплементація найкращих практик Франції та Німеччини у сфері публічної служби може суттєво підвищити ефективність державного управління в Україні. Запровадження механізмів ротації кадрів, кадрового резерву, професійного розвитку та оцінювання службовців сприятиме підвищенню якості управлінських рішень. Адаптація цих підходів має відбуватися поступово, з урахуванням національних реалій та особливостей правової системи. Це дозволить створити ефективну, прозору та соціально захищену державну службу, яка відповідатиме європейським стандартам.

Ю. П. Битяк вносить пропозицію законодавчо передбачити можливість перебування на державній службі в Україні також іноземних громадян, досвід яких широко використовується в різних галузях управління [1, с. 87].

Т. В. Линник зазначає, що існує потенційна можливість покласти окремі функції державної служби на осіб, які не є громадянами України, а також на тих, які мають подвійне громадянство [4, с. 74].

Ми не підтримуємо ідею надання можливості іноземним громадянам перебувати на державній службі в Україні або виконувати окремі її функції, оскільки переконані, що в нашій країні достатньо висококваліфікованих, компетентних та професійних кадрів, здатних ефективно виконувати завдання державного управління.

Запропоновані Ю. П. Битяком і Т. В. Линник підходи можуть створити ризики для національної безпеки, зокрема у сферах, що пов'язані з державною таємницею, стратегічним плануванням і зовнішньополітичною діяльністю. Крім того, допуск осіб з подвійним громадянством до виконання державних функцій може суперечити принципу лояльності державного службовця та створювати потенційний конфлікт інтересів.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Аналіз зарубіжного досвіду правового регулювання публічної служби дозволяє зробити висновок, що ефективне управління державним апаратом значною мірою залежить від системи кадрової політики, механізмів кар'єрного зростання та забезпечення соціальних гарантій для службовців. В Україні, попри проведені реформи у сфері державної служби, все ще існує низка проблем, зокрема бюрократична інертність, обмежені можливості ротації кадрів, недостатня ефективність професійного розвитку службовців та невисокий рівень соціального захисту. Враховуючи європейський досвід, особливо практики Франції та Німеччини, в Україні необхідно здійснити низку реформ, спрямованих на підвищення ефективності публічної служби та її адаптацію до сучасних викликів.

Насамперед необхідно розширити можливості кар'єрного зростання посадових осіб митних органів шляхом запровадження більш гнучкої системи переведень між різними категоріями посад без необхідності повторного конкурсного відбору.

Не менш важливим є створення системи кадрового резерву, яка вже успішно функціонує у Франції. В Україні варто запровадити механізм формування реєстру перспективних посадових осіб митних органів, які після відповідного навчання та стажування можуть бути призначені на вищі посади без проходження конкурсу.

Для підвищення якості управління слід вдосконалити систему оцінювання ефективності посадових осіб митних органів. Наразі процедура оцінювання в Україні є формальною та не завжди відображає реальний рівень професійної підготовки службовців. Варто запровадити регулярну систему оцінювання, яка включатиме комплексну оцінку рівня митних компетенцій.

Ключовим напрямком реформування має стати розширення можливостей професійного навчання та розвитку державних службовців. У багатьох країнах ЄС кар'єрне просування можливе лише після

проходження спеціального навчання та підтвердження компетенцій. Необхідно розробити систему професійного навчання обов'язковою складовою кар'єрного розвитку державного службовця. Пропонується створити єдину електронну платформу навчання для посадових осіб митної служби «eLearning», яка включатиме онлайн-курси, вебінари, тестування та сертифікаційні програми, орієнтовані на потреби митних органів.

Значну увагу слід приділити підвищенню соціального статусу державного службовця. У Німеччині державна служба є престижною завдяки високим соціальним гарантіям, пенсійному забезпеченню та стабільності зайнятості.

Таким чином, імплементація найкращих європейських практик у систему державної служби України, зокрема в митних органах, може суттєво підвищити її ефективність. Запропоновані заходи дозволять не лише покращити управління кадровими ресурсами, а й створити прозору, професійну та конкурентоспроможну систему публічної служби в митних органах, що відповідатиме європейським стандартам.

Література

1. Адміністративне право України: підручник . за ред. Ю.П. Битяка. Харків. 2000. С. 520.
2. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наукова доповідь. за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурміна. Київ. 2012. С. 72.
3. Кізілов Ю.Ю. Особливості проходження державної служби в Україні в умовах адміністративної реформи: дис. ... канд. наук з держ. управління : 25.00.03. Дніпро. 2017. С. 274.
4. Линник Т.В. Реформування інституту державної служби в Україні: адміністративно-правовий аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Ірпінь, 2011. С. 207.
5. Лопушинський І. П. Публічна служба Німеччини: досвід для України. *Публічне управління: теорія та практика*. 2011. № 4(8). С. 48–54.
6. Неліпа Д.В. Адаптація державної служби України до сучасних світових стандартів. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Управління*. 2014. Вип. 1. С. 55–62.
7. Прудіус Л. В. Гармонізація державної служби України з міжнародними стандартами та нормами ЄС. *Аспекти публічного управління*. 2016. № 6–7. С. 66–76. DOI: <https://doi.org/10.15421/151630>.
8. Про державну цивільну службу: Закон Латвії від 07.09.2000 р. *Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України*. за заг. ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика. Київ. 2007. С. 735.
9. Про публічну службу: Закон Литви від 23.04.2002 р. *Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України*. за заг. ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика. Київ. 2007. С. 427–454.
10. Про публічну службу: Закон Естонії від 25.01.1995 р. *Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України*. за заг. ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика. Київ. С. 467–520.
11. Про статус чиновників: Федеральний закон Німеччини від 31.03.1999 р. *Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України*. за заг. ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика. Київ. 2007. С. 225–269.
12. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06.07.2005 № 2747-IV. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення: 19.03.2025).
13. Світові моделі державного управління: досвід для України: у 2 ч. за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, С.В. Загороднюка, П.І. Крайніка, Х.М. Дейнеги. Київ. 2015. Ч. 1. С. 612.
14. Селіванов В.М. Методологічні аспекти національного законотворення в процесі реалізації Конституції України. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 1998. №2. С. 14–35.
15. Скоропад О. Сутність державної служби в країнах-членах Європейського союзу. *Актуальні проблеми державного управління*. Одеса. 2013. Вип. 1 (53). С. 191–194.
16. Соколова Т. А. Особливості проходження державної служби в розвинених країнах. *Інвестиції: практика та досвід*. 2011. № 3. С. 87–92.
17. Сороко В.М. Кадрова політика і державна служба: конспект лекцій. Київ. 2009. С. 104.
18. Сорокіна Н. Розвиток екосистеми управління людськими ресурсами державної служби у контексті формування морально-етичної компетентності державних службовців. *Аспекти публічного управління*. Том 11. № 1. 2023. С. 20–25. DOI: <https://doi.org/10.15421/152303> .
19. Фенич Я.В. Деякі аспекти припинення державної служби в Україні та країнах Європейського Союзу. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2024. № 5 (2024). С. 636–640. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.05.98> .
20. Фоміч В. Г. Публічна служба: характеристика поняття. *Актуальні проблеми політики*. 2009. Вип. 39. С. 515–521.
21. Цуркан М. І. Особливості судового розгляду спорів щодо проходження публічної служби в Україні : авто-реф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук за спец. 12.00.07. Одеса. 2009. С. 18.
22. Яковюк І. В. Соціальна держава: питання теорії і шляхи її становлення : автореф. дис... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук за спец.: 12.00.01. Харків. 2000. С. 19.

References

1. Bitiak, Y.P. (Ed.). (2000). *Administratyvne pravo Ukrainy* [Administrative law of Ukraine]. Kharkiv: Pravo. [in Ukrainian].
2. Kovbasiuk, Y.V., Vashchenko, K.O., & Surmin, Y.P. (Eds.). (2012). *Derzhavna kadrova polityka v Ukraini: stan, problemy ta perspektyvy rozvytku* [State personnel policy in Ukraine: state, problems, and development perspectives]. Kyiv: NADU. [in Ukrainian].
3. Kizilov, Y.Y. (2017). *Osoblyvosti prokhozhenia derzhavnoi sluzhby v Ukraini v umovakh administratyvnoi reformy* [Peculiarities of civil service in Ukraine under administrative reform] (PhD dissertation). Dnipro. [in Ukrainian].
4. Lynnyk, T.V. (2011). *Reformuvannia instytutu derzhavnoi sluzhby v Ukraini: administratyvno-pravovyi aspekt* [Reforming the institution of civil service in Ukraine: Administrative-legal aspect] (PhD dissertation). Irpin. [in Ukrainian].
5. Lopushynskiy, I.P. (2011). Publichna sluzhba Nimechchyny: dosvid dlia Ukrainy [Public service of Germany: experience for Ukraine]. *Public Administration: Theory and Practice*, (4)8, 48–54. [in Ukrainian].
6. Nelipa, D.V. (2014). Adaptatsiia derzhavnoi sluzhby Ukrainy do suchasnykh svitovykh standartiv [Adaptation of Ukraine's civil service to modern global standards]. *Naukovyi visnyk Akademii munitsypalnoho upravlinnia. Seriia: Upravlinnia*, (1), 55–62. [in Ukrainian].
7. Prudyus, L.V. (2016). Harmonizatsiia derzhavnoi sluzhby Ukrainy z mizhnarodnyimi standartami ta normami YeS [Harmonization of Ukraine's civil service with international standards and EU norms]. *Aspekty publichnoho upravlinnia*, (6-7), 66–76. <https://doi.org/10.15421/151630> [in Ukrainian].
8. Latvia. (2000). *Pro derzhavnu tsyvilnu sluzhbu* [On Civil Service: Law of Latvia, 07.09.2000]. In V.P. Tymoshchuk & A.M. Shkolyk (Eds.), *Publichna sluzhba. Zarubizhnyi dosvid ta propozytsii dlia Ukrainy* (p. 735). Kyiv: Konus-Yu. [in Ukrainian].
9. Lithuania. (2002). *Pro publichnu sluzhbu* [On Public Service: Law of Lithuania, 23.04.2002]. In V.P. Tymoshchuk & A.M. Shkolyk (Eds.), *Publichna sluzhba. Zarubizhnyi dosvid ta propozytsii dlia Ukrainy* (pp. 427–454). Kyiv: Konus-Yu. [in Ukrainian].
10. Estonia. (1995). *Pro publichnu sluzhbu* [On Public Service: Law of Estonia, 25.01.1995]. In V.P. Tymoshchuk & A.M. Shkolyk (Eds.), *Publichna sluzhba. Zarubizhnyi dosvid ta propozytsii dlia Ukrainy* (pp. 467–520). Kyiv: Konus-Yu. [in Ukrainian].
11. Germany. (1999). *Pro status chynovnykiv* [On the Status of Officials: Federal Law of Germany, 31.03.1999]. In V.P. Tymoshchuk & A.M. Shkolyk (Eds.), *Publichna sluzhba. Zarubizhnyi dosvid ta propozytsii dlia Ukrainy* (pp. 225–269). Kyiv: Konus-Yu. [in Ukrainian].
12. Ukraine. (2005). *Code of Administrative Procedure of Ukraine: Law of Ukraine No. 2747-IV, 06.07.2005*. Verkhovna Rada of Ukraine. Retrieved March 19, 2025, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text>.
13. Kovbasiuk, Y.V., Zahorodniuk, S.V., Krainik, P.I., & Deineha, Kh.M. (Eds.). (2015). *Svitovi modeli derzhavnoho upravlinnia: dosvid dlia Ukrainy* [World models of public administration: experience for Ukraine] (2nd ed., Vol. 1, p. 612). Kyiv: NADU. [in Ukrainian].
14. Selivanov, V.M. (1998). Metodolohichni aspekty natsionalnoho zakonotvorennia v protsesi realizatsii Konstytutsii Ukrainy [Methodological aspects of national law-making in the process of implementing the Constitution of Ukraine]. *Biuletten zakonodavstva i yurydychnoi praktyky Ukrainy*, (2), 14–35. [in Ukrainian].
15. Skoropad, O. (2013). Sutnist derzhavnoi sluzhby v krainakh-chlenakh Yevropeiskoho Soiuzu [The essence of civil service in EU member states]. *Aktualni problemy derzhavnoho upravlinnia*, (1)53, 191–194. [in Ukrainian].
16. Sokolova, T.A. (2011). Osoblyvosti prokhozhenia derzhavnoi sluzhby v rozvynenykh krainakh [Features of civil service in developed countries]. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, (3), 87–92. [in Ukrainian].
17. Soroko, V.M. (2009). *Kadrova polityka i derzhavna sluzhba: konspekt lektsii* [Personnel policy and civil service: Lecture notes]. Kyiv. [in Ukrainian].
18. Sorokina, N. (2023). Rozvytok ekosystemy upravlinnia liudskymy resursamy derzhavnoi sluzhby u konteksti formuvannia moralno-etychnoi kompetentnosti derzhavnykh sluzhbovtiv [Development of the human resource management ecosystem of civil service in the context of forming the moral and ethical competence of civil servants]. *Aspekty publichnoho upravlinnia*, 11(1), 20–25. <https://doi.org/10.15421/152303> [in Ukrainian].
19. Fenyh, Ya.V. (2024). Deiaki aspekty pryypynennia derzhavnoi sluzhby v Ukraini ta krainakh Yevropeiskoho Soiuzu [Some aspects of termination of civil service in Ukraine and EU countries]. *Analitychno-porivnialne pravoznavstvo*, (5), 636–640. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.05.98> [in Ukrainian].
20. Fomich, V.H. (2009). Publichna sluzhba: kharakterystyka poniattia [Public service: characterization of the concept]. *Aktualni problemy polityky*, (39), 515–521. [in Ukrainian].
21. Tsurkan, M.I. (2009). *Osoblyvosti sudovoho rozghliadu sporiv shchodo prokhozhenia publichnoi sluzhby v Ukraini* [Peculiarities of judicial review of disputes concerning public service in Ukraine] (PhD dissertation). Odesa. [in Ukrainian].
22. Yakovliuk, I.V. (2000). *Sotsialna derzhava: pytannia teorii i shliakhy yii stanovlennia* [Social state: theoretical issues and ways of formation] (PhD dissertation). Kharkiv. [in Ukrainian].