

НАУКА І ПРАВООХОРОНА

№ 1 (23), 2014
Частина II

Засновано 2007 року

Видається 4 рази на рік
(лист Міністерства
юстиції України
від 02.06.2009 р.
№7446-0-33-09-32)

**Відповідно до наказу
МОН України**
від 27.05.2009 № 1-05/2
журнал "Наука і правоохо-
рона" включено до Пере-
ліку № 1 наукових
фахових видань України
з юридичних наук

**Зареєстровано
Міністерством
юстиції України**
Свідцтво про державну
реєстрацію друкованого
засобу масової інформації:
серія KB
№ 13082-1966P
від 21.08.2007 р.

**Рекомендовано
до друку** Вченою радою
Державного науково-
дослідного інституту
МВС України
(протокол
від 26.02.2014 р. № 1)

Адреса
01011, м. Київ
пров. Кутузова, 4а
тел. 280-01-84
електронна адреса:
dndi@mvs.gov.ua

Наукова рада:

д.ю.н. В.Г. ГОНЧАРЕНКО (голова Наукової ради),
д.е.н. В.М. ГЕЄЦЬ, д.ю.н. О.Л. КОШИЛЕНКО,
д.ю.н. В.Т. НОР, к.ю.н. В.В. ОНОПЕНКО,
д.ю.н. М.І. ПАНОВ, д.ю.н. Т.О. ПРОЦЕНКО,
д.ю.н. А.О. СЕЛІВАНОВ, д.ю.н. Ю.С. ШЕМШУЧЕНКО

Редакційна колегія:

Головний редактор
доктор юридичних наук М.Г. ВЕРБЕНСЬКИЙ
Заступник головного редактора
доктор юридичних наук Л.А. МУЗИКА
Відповідальний секретар
доктор юридичних наук І.М. ШОПІНА

д.ю.н. Ю.В. БАУЛІН,
д.ю.н. Н.А. БЕРЛАЧ,
д.ю.н. В.Т. БІЛОУС,
д.ю.н. В.І. БОРИСОВ,
д.ю.н. І.П. ГОЛОСНІЧЕНКО,
д.ю.н. В.К. ГРИЩУК,
д.ю.н. А.Д. ГУЛІЄВ,
д.ю.н. С.М. ГУСАРОВ,
д.ю.н. О.Ф. ДОЛЖЕНКОВ,
д.ю.н. А.В. ІЩЕНКО,
д.ю.н. А.М. КИСЛИЙ,
д.ю.н. О.Є. КОРИСТІН,
д.ю.н. О.М. КОСТЕНКО,
д.ю.н. О.Г. КУЛИК,
д.ю.н. В.О. КРИВОЛАПЧУК,
д.ю.н. О.М. ЛИТВАК,
д.е.н. С.Г. МІЩЕНКО,

д.ю.н. В.О. НАВРОЦЬКИЙ,
д.е.н. С.В. ОНИШКО,
д.ю.н. В.Г. ПИЛИПЧУК,
д.ю.н. Є.Л. СТРЕЛЬЦОВ,
д.ю.н. В.П. ТИХИЙ,
д.ю.н. В.О. ТУЛЯКОВ,
д.ю.н. М.І. ХАВРОНЮК,
д.н.д.у. В.О. ШАМРАЙ,
д.ю.н. М.Є. ШУМИЛО,
д.ю.н. О.Н. ЯРМИШ,
к.ю.н. П.П. АНДРУШКО,
к.ю.н. О.М. БУХАНЕВИЧ,
к.ю.н. М.М. КЛЮЄВ,
к.ю.н. М.Є. КОРОТКЕВИЧ,
к.ю.н. І.В. ОПРИШКО,
к.ю.н. С.Д. ШАПЧЕНКО,
к.ю.н. В.М. ЮРЧЕНКО

Засновник і видавець

Державний науково-дослідний інститут
МВС України

Київ 2014

З М І С Т

Є.В. Авдеєнко. Поняття та види завдань судів в Україні	5
В.І. Бабенко. Трансформація розуміння сутності публічної влади	10
О.О. Вайсман. Актуальні проблеми у сфері прав захисту інтелектуальної власності	16
О.В. Винник. Особливості структури штабних підрозділів органів внутрішніх справ України	21
В.В. Волинець. Міжнародні стандарти у сфері регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві	26
О.О. Гаврилова. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України як суб'єкт загальнообов'язкового державного соціального страхування	32
О.Є. Гапон. Поняття та значення права працівників на відпочинок	39
М.І. Іншин. Робочий час: загальнотеоретичний аналіз	46
І.І. Кагляк. Проблеми удосконалення термінологічного апарату, що використовується в слідчій діяльності	51
О.В. Калінін. Значення громадського контролю за діяльністю правоохоронних органів для розвитку демократичної правової держави	57
І.П. Катеринчук. Інформаційне забезпечення діяльності правоохоронних органів за умов трансформації українського суспільства	61
М.М. Клемпарський. Службово-трудові правовідносини за участю державних службовців: виникнення, розвиток та припинення	65
Н.В. Конопльова. Принципи судового захисту трудових прав працівників	72
І.О. Кравченко. Кадрове забезпечення органів Пенсійного фонду України	78
Д.Є. Кутоманов. Участь працівників в акціонерному капіталі як складова економічних методів забезпечення трудової дисципліни	84
С.В. Лозовой. Припинення трудових правовідносин працівників органів внутрішніх справ	89
О.А. Моргунов. Контрольно-наглядові процедури у сфері організаційно-штатної роботи органів внутрішніх справ України	96
О.М. Обушенко. Правовідносини та акти реалізації норм права у сфері охорони праці	103
Д.С. Овсянко. Значення дисципліни праці в Україні	109
В.П. Пилипишин. Основні проблеми, які впливають на ефективність державного управління	114
С.В. Попов. Основні проблеми реалізації трудових прав працівників в Україні	120
Д.Г. Севрюков. Розвиток соціальної держави в Норвегії	126

А.О. Семенюк. Досвід США та РФ у представництві як формі захисту трудових прав працівників	132
Ю.М. Сімашкевич. Особливості механізму забезпечення функціонування системи суб'єктів організаційно-правового забезпечення освітньої діяльності в Україні	139
В.В. Степаненко. Теоретичні засади моделювання економіко-правових аспектів державного регулювання функціонування окремих елементів клієнтського середовища Державного земельного банку України	145
Ю.С. Тихонович. Основні та додаткові підстави звільнення працівників	153
С.М. Топіха. Особливості адміністративно-правового статусу суб'єктів державного управління в умовах використання інформаційних технологій	161
Д.П. Ушверідзе. Галузева приналежність правовідносин з державними службовцями	166
В.О. Черниш. Поняття та особливості адміністративно-правового забезпечення контролю за діяльністю розвідувальних органів України	172
О.І. Чернобай. Місце суду в системі адміністративно-юрисдикційних органів, уповноважених розглядати справи про адміністративні правопорушення	176
І.М. Бутков. Напрями оптимізації правового статусу фізичної особи – підприємця як суб'єкта трудового права	180

І.О. Кравченко,

кандидат юридичних наук, старший викладач
адміністративного та інформаційного права
Сумського національного аграрного університету

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

У статті присвячено увагу сутності таких явищ як кадрова політика, кадрова робота та кадрове забезпечення, розглянуто суб'єкти, що займаються кадровим забезпеченням у системі Пенсійного фонду України.

Ключові слова: кадрова політика, кадрова робота, кадрове забезпечення, Пенсійний фонд України.

В статье посвящено внимание сущности таких явлений как кадровая политика, кадровая работа и кадровое обеспечение, рассмотрены субъекты, занимающиеся кадровым обеспечением в системе Пенсионного фонда Украины.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровая работа, кадровое обеспечение, Пенсионный фонд Украины.

Paper is devoted to the nature of such phenomena as HR policy, HR staffing and peopleware, several subjects, engaged in Staffing System Pension Fund of Ukraine, are considered.

Keywords: HR policy, staffing, peopleware, Pension Fund of Ukraine.

Однією з пріоритетних цілей розбудови української державності є запровадження та забезпечення нормальної реалізації в Україні принципів соціальної держави. Соціальна держава – це та, що ґрунтується на розвиненому громадянському суспільстві, має збалансовану економіку і ефективну правову систему, та здатна, відповідно до принципу соціальної справедливості, забезпечити громадянам гідний рівень життя, гарантувати соціальну стабільність, соціальну безпеку і соціальну допомогу, громадянський мир і злагоду [15, с. 194]. О. Волкова зазначає, що сучасна соціальна держава являє собою державу, яка, маючи за економічну основу соціально орієнтоване ринкове господарство, створює всі можливі умови для реалізації економічних, соціальних і культурних прав людини, для самостійного забезпечення ініціативною та соціально відповідальною особою необхідного рівня матеріального добробуту собі та членам своєї сім'ї; гарантує кожній людині прожитковий мінімум для гідного існування й сприяє зміцненню соціальної злагоди в суспільстві. Провідною ознакою сучасної соціальної держави є закріплення на конституційному рівні соціальних прав особи, й тому саме від обсягу наданих їй соціальних прав, їх гарантованості та захисту повністю залежить “соціальність” Української держави [1]. Отже, головне призначення соціальної держави полягає у забезпеченні основних соціально-економічних прав людини і громадянина, зокрема таких як: право на працю та справедливі умови праці, соціальне забезпечення, гідну людини прожитковий мінімум і т. ін. Вона є державою загальносуспільного добробуту, тобто її діяльність має на меті забезпечення гідного рівня життя усіх категорій населення без виключення, і в цьому сенсі

соціальна держава є надкласовою та виступає потужним знаряддям (інструментом, засобом) зняття соціальної напруженості в країні.

На шляху до розвитку в Україні засад соціальної держави владі належить вирішити цілу низку соціальних проблем, зокрема це забезпечити надійний соціально-економічний захист та підтримку найбільш вразливих соціальних верств населення (люди похилого віку, інваліди, безробітні, безпритульні та інші). Юридичною гарантією права таких категорій населення на соціальний захист є 46 Конституції України в якій закріплено, що громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними [5].

Задля практичного втілення державної політики щодо забезпечення захисту соціально вразливих верст населення в Україні створено та функціонує система спеціальних органів влади, зокрема Пенсійний фонд України, який являє собою є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики України. Віш (ПФУ) входить до системи органів виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики з питань пенсійного забезпечення та ведення персоналізованого обліку надходжень від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [14]. На ПФУ покладається ціла низка важливих завдань, якість та ефективність виконання яких залежить від низки факторів, зокрема від кадрового забезпечення органів Фонду. Даному питанню дослідники як правило не приділяють суттєвої уваги а дарма, адже Пенсійний фонд України – це юридична особа, тобто штучне утворення, яке хоча й виступає самостійним учасником різноманітних правовідносин, втім не має власної волі та свідомості, відділеної від таких фізичних осіб, що складають його трудовий колектив. Звідси очевидно, що на результативність роботи ПФУ в цілому та окремих його органів прямим чином впливає професійність виконання своїх посадових обов'язків їх окремими працівниками.

У зв'язку із цим метою даної статті є: дослідити основні аспекти кадрового забезпечення роботи органів Пенсійного фонду України.

Значення кадрової роботи, як ми вже зазначали вище по тексту, в органах державної влади, в тому числі у системі органів ПФУ дуже важко переоцінити. Слід погодитися з М.М. Недашківським, який вивчаючи роботу з персоналом в органах ППС України наголошував на тому, що ефективність діяльності держави, результати виконання нею своїх економічних і соціально-правових функцій визначаються, насамперед, системою і структурою створення органів в усіх гілках державної влади, ієрархічністю структури, і в кінцевому рахунку – службовцями держави, якісним складом кадрового потенціалу [8]. К.Г. Левченко з цього приводу пише, що у сьогоденних умовах соціально-економічного розвитку все більшої актуальності набувають питання роботи з кадрами, перш за все з керівниками та спеціалістами, які є головним елементом системи управління, оскільки від укомплектованості компетентними, професійно підготовленими кадрами залежить як прийняття рішень, так і їх виконання, а саме тому проблеми кадрового забезпечення є важливим напрямком вивчення у контексті дослідження формування та

реалізації державної політики [6, с. 108]. Також варто відзначити позиції відомого адміністративіста В.К. Колпакова, який зауважує на тому, що кадровий склад (особовий склад, персонал) є останньою ланкою державного управлінського механізму, через яку реалізується виконавча влада, втілюються в життя державні вимоги та управлінські рішення, і від того, як кадровий склад розуміє і виконує свою роботу, наскільки чітко і правильно діє, залежить ефективність функціонування органу управління і всієї системи виконавчої влади [4, с. 144]. Т.Є. Кагановська у своєму монографічному дослідженні, присвяченому питанням кадрового забезпечення державного управління в Україні підкреслювала той факт, що рівень ефективності здійснення останнього обумовлює якість та результативність процесу оптимізації соціального потенціалу всієї державної служби, який безпосередньо впливає на здатність цього інституту забезпечувати належне виконання покладених на державу функцій [3, с. 195].

Для того, що робота з кадрами у державних органах відбувалася належним чином у країні повинна бути сформована повноцінна кадрова політика, яка являє собою генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм, організаційного механізму щодо вироблення цілей та завдань, спрямованих на збереження, укріплення та розвиток кадрового потенціалу відповідно до потреб самої організації, вимог законодавства та ринку праці. Вона покликана забезпечити всі ділянки діяльності відповідними за професією та кваліфікацією працівниками і створити у них мотивацію до ефективної праці [3, с. 13; 17, с. 118–119].

Ю.П. Сурмін, переконаний, що державна кадрова політика – це стратегічна діяльність держави у сфері державної служби, головною метою якої є вдосконалення кадрового потенціалу, створення дієздатного державного апарату, спроможного ефективно реалізовувати завдання та функції держави шляхом професійного та сумлінного виконання державними службовцями покладених на них службових повноважень [2, с. 144].

На думку В.Я. Малиновського кадрова політика являє собою визначення стратегії і тактики, політичного курсу роботи з кадрами, який визначає завдання, пов'язані зі ставленням організації до зовнішніх факторів (ринку праці, демографічної структури населення, політичного тиску, змін в організації установи), а також завдання, пов'язані зі ставленням до персоналу своєї організації (система винагород, вирішення соціальних питань, удосконалення системи професійного навчання) [7, с. 54]. Безпосередньо державна кадрову політику автор визначив як політику держави у сфері державної служби, головною метою якої є вдосконалення кадрового потенціалу, створення дієздатного державного апарату, спроможного ефективно здійснювати завдання та функції Української держави шляхом сумлінного виконання державними службовцями покладених на них службових повноважень [7, с. 55].

В. Олуйко розуміє державну кадрову політику як систему організаційних, правових та інших заходів уповноважених державою суб'єктів щодо формування кадрового забезпечення органів держави, державних підприємств, установ і організацій, що забезпечують виконання функцій держави [9, с. 22].

Отже кадрова політика – це фактично ідейна складова державної кадрової роботи, вона визначає цілі та завдання, напрямки та необхідні умови для раціонального та ефективного використання кадрового потенціалу суспільства. Правовим підґрунтям державної кадрової політики на сьогодні є Стратегія державної кадрової політики, метою якої є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у

контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою. При цьому у Стратегії передбачено, що реалізація державної кадрової політики має бути спрямована на досягнення: в соціальному аспекті – високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці; в економічному аспекті – забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, зростання конкурентоспроможності держави, підвищення рівня добробуту населення; в інституційному аспекті – удосконалення нормативно-правової бази з метою запровадження повітряних підходів у кадровому менеджменті; в організаційному аспекті – розбудови системи управління трудовими ресурсами на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності [16].

Діяльність з практичного втілення положень державної кадрової політики, тобто реалізації компетентними органами та посадовими особами органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій принципів, цілей, завдань та функцій визначених кадровою політикою є кадровою роботою. Змістом кадрової роботи є кадрове забезпечення – реалізація заходів з визначення потреб органів влади у фахівцях, добору, розстановки та просування працівників, вироблення у них мотивації до ефективної та відповідальної праці, забезпечення їх соціального захисту, здійснення профілактики порушень дисципліни та документальної фіксації подій в управлінні персоналом установи, організації, підприємства.

Кожен орган влади здійснює кадрове забезпечення у середині своєї системи. Так У Положенні про Пенсійний фонд України закріплено, що ПФУ з метою організації своєї діяльності здійснює в установленому порядку добір кадрів в апарат Пенсійного фонду України та на керівні посади в головних управліннях Пенсійного фонду України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, формує в установленому порядку кадровий резерв на відповідні посади, організовує роботу з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців апарату Пенсійного фонду України [14]. Також в Положенні про головні управління Пенсійного фонду України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі [12] записано, що начальники цих Управлінь здійснюють добір кадрів в Управлінні, формують кадровий резерв на відповідні посади; а в Положенні про управління Пенсійного фонду України в районах, містах і районах у містах [13] встановлено, що Управління та їх начальники здійснюють добір кадрів в Управління, формують кадровий резерв на відповідні посади, організовують професійну підготовку та підвищення кваліфікації кадрів, узагальнюють та поширюють прогресивні форми і методи роботи.

Завдання по здійсненню кадрового забезпечення в органах влади, в тому числі в органах Пенсійного фонду України, покладаються на відповідні кадрові служби, що утворюються та функціонують на підставі Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади. Відповідно до цього Положення У міністерстві, іншому центральному та місцевому органі виконавчої влади залежно від чисельності працівників апарату, підпорядкованих органів, підприємств, установ і організацій, що належать до сфери його управління, а також від обсягу, характеру та складності кадрової роботи утворюється відповідний структурний підрозділ – департамент, управління, відділ, сектор, служба кадрів або вводиться посада спеціаліста з цих питань [13].

У системі центрального апарату Пенсійного фонду України питаннями кадрового забезпечення займається Департамент персоналу та бухгалтерського

обліку. Його головними завданнями якого є реалізація державної політики у сфері державної служби та з питань кадрової роботи, здійснення аналітичної та організаційної роботи з питань кадрового менеджменту, задоволення потреби в кваліфікованих кадрах та їх ефективне використання, прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар'єри, забезпечення їх безперервного навчання, документальне оформлення проходження державної служби та трудових відносин.

В головних управліннях кадрові служби утворюються та функціонують – у складі відділу або сектора, в районних, районних у містах та міських управліннях – у складі сектора або головного спеціаліста з кадрів. Структура, чисельність працівників та положення про кадрову службу затверджуються відповідно до законодавства і мають забезпечувати якісне виконання покладених на кадрову службу завдань і функцій [10, с. 33].

Основними завданнями кадрової служби Пенсійного фонду України є: реалізація державної політики у сфері державної служби та з питань кадрової роботи; здійснення аналітичної та організаційної роботи з кадрового менеджменту; задоволення потреби в кваліфікованих кадрах та їх ефективне використання; прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар'єри, забезпечення їх безперервного навчання; документальне оформлення проходження державної служби та трудових відносин [11, с. 40].

Кадрова служба Пенсійного фонду України відповідно до наданих повноважень: 1) забезпечує реалізацію державної політики з питань кадрової роботи та державної служби в апараті Пенсійного фонду України і разом з відповідними структурними підрозділами узагальнює практику роботи з кадрами, вносить Голові Правління пропозиції щодо її вдосконалення; 2) разом з іншими структурними підрозділами розробляє річні плани роботи з кадрами, визначає щорічну та перспективну (на п'ять років) потребу в кадрах, формує замовлення на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації державних службовців та керівників підпорядкованих установ, забезпечує укладання відповідних угод із закладами освіти; 3) здійснює організаційне забезпечення роботи з кадрами, а також методичне та інформаційне забезпечення роботи кадрових служб підпорядкованих установ; 4) веде встановлену звітно-облікову документацію, готує статистичну звітність із кадрових питань, аналізує якісний

склад державних службовців, а також керівників підпорядкованих установ; 5) проводить роботу з резервом кадрів апарату Пенсійного фонду України, а також здійснює організаційно-методичне керівництво формуванням кадрового резерву, аналізує та узагальнює практику формування кадрового резерву у структурних підрозділах, вносить Голові Правління пропозиції щодо її вдосконалення; 6) вивчає разом з іншими підрозділами особисті, професійні, ділові якості осіб, які претендують на зайняття посад в апараті Фонду, попереджає їх про встановлені законодавством обмеження, пов'язані з прийняттям на державну службу та проходженням державної служби, ознайомлює із Загальними правилами поведінки державного службовця, контролює добір і розстановку кадрів в апараті Фонду, головний та територіальних управліннях; 7) приймає від претендентів на посади державних службовців відповідні документи та подає їх на розгляд конкурсної комісії, здійснює інші заходи щодо організації конкурсного відбору; 8) розглядає та вносить керівнику пропозиції щодо проведення стажування кадрів на посадах державних службовців, готує разом із відповідними підрозділами документи для організації стажування, здійснює контроль за його проведенням; 9) готує матеріали про призначення на посади та звільнення з посад працівників органів

Фонду та керівників структурних підрозділів; 12) розглядає матеріали та готує документи для заохочення та нагородження працівників, веде відповідний облік; 13) у межах своєї компетенції здійснює заходи для забезпечення трудової дисципліни, оформляє документи, пов'язані з проведенням службового розслідування та застосуванням заходів дисциплінарного впливу; 14) та інше [11, с. 40].

Резюмуючи вищевикладене можемо говорити про те, що на сьогодні в Україні закладені основні політико-правові засади здійснення державного кадрової роботи у системі Пенсійного фонду України. У той же час, на нашу думку, є ще ціла низка питань, які необхідно вирішити з метою вдосконалення механізму кадрового забезпечення органів ПФУ, зокрема на нашу думку недостатньо уваги приділяється проблемам морально-етичного виховання кадрів ПФУ. Переконані, що для досягнення високих результатів у своїй діяльності кожен працівник органів ПФУ має дотримуватися певних принципів поведінки в співтоваристві, що визначаються сукупністю морально-етичних цінностей, притаманних цьому виду діяльності. Тому вважаємо, що було б доречним розробити а прийняти правила (або кодекс) етичної поведінки працівників органів Пенсійного фонду України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Волкова О. Соціальна правова держава як важливий етап у розширенні свободи особи / О. Волков // Віче. – 2011 – № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.viche.info/journal/2425/>.
2. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю.П. Сурмін, В.Д. Баку-менко, А.М. Михненко та ін. ; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трошинського, Ю.П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
3. Кагановська Т.Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні : монографія / Т.Є. Кагановська. – Х. : ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2010. – 330 с.
4. Колтаков В.К. Адміністративне право України : Підручник / В.К. Колтаков, О.В. Кузьменко. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 544 с.
5. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
6. Левченко К.Б. Проблеми кадрового забезпечення процесів формування тендерної політики в Україні / К.Б. Левченко // Право і безпека. – 2004. – № 1. – С. 108–112.
7. Малиновський В.Я. Державне управління : навч. посіб. / В.Я. Малиновський. – Луцьк : Вежа, 2000. – 558 с.
8. Недашківський М.М. Менеджмент персоналу в органах ДПС України : Навч.-метод. посібник / М.М. Недашківський, Г.І. Євтушенко, Л.П. Гацька. – Ірпінь, 2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.vuzlib.org/beta3/html/1/6057/6163/>.
9. Олуйко В.М. Кадри в регіоні України : становлення та розвиток : монографія / В.М. Олуйко ; за ред. Н.Р. Нижник, Г. І. Лелікова. – К. : Наук. світ, 2001. – 237 с.
10. Організація роботи органів Пенсійного фонду України : курс лекцій для студентів V курсу факультету Підготовки кадрів для органів Пенсійного фонду України / Уклад. Д.М. Кравцов – Х. : Нац. ун-т "Юрид. акад. України", 2011. – 85 с.
11. Організація роботи Пенсійного фонду України : навч. посіб. / Д.М. Кравцов, О.А. Яков-лев, П.М. Швець ; за заг. ред. В.В. Жернакова. – Х. : Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Яро-слава Мудрого", 2013. – 147 с.
12. Положення про головні управління Пенсійного фонду України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі від 27.06.2002 № 11-2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0581-02>.
13. Положення про управління Пенсійного фонду України в районах, містах і районах у містах від 30 квітня 2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0442-02>.
14. Про Положення про Пенсійний фонд України: Указ Президента України від 06 квітня 2011 № 384/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/384/2011>.
15. Скакун О.Ф. Теорія права і держави : Підручник / О.Ф. Скакун. – 2-ге видання. – К. : Алерта ; КНТ : ЦУЛ, 2010. – 520 с.
16. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
17. Управление персоналом : Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ереми-на. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮШТИ, 2002. – 560 с.

Отримано 28.01.2014