Примуш Роман Борисович. Інноваційне управління персоналом органів державної влади в Україні.- Дисертація канд. наук з держ. упр.: 25.00.01, Ін-т законодавства Верховної Ради України. - Київ, 2015.- 160 с.

**ІНСТИТУТ ЗАКОНОДАВСТВА ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ**

На правах рукопису

**ПРИМУШ** **Роман Борисович**

УДК 35.08:005.95/.96(477)

**ІННОВАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ**

25.00.01 – теорія та історія державного управління

**Дисертація**

на здобуття наукового ступеня

кандидата наук з державного управління

Науковий керівник –

**Олуйко Віталій Миколайович,**

доктор наук з державного управління, професор,

Заслужений юрист України

Київ-2014

**ЗМІСТ**

**ВСТУП…………………………………………………………………………….с.3**

**РОЗДІЛ 1. ІННОВАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ЯК НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНА ПРОБЛЕМА…..с.10**

1.1. Інноваційне управління персоналом у наукових дослідженнях зарубіжних та вітчизняних вчених………………………………………………с.10

1.2. Управлінська культура як основа інноваційного управління персоналом органів державної влади в Україні………………………………с.18

**Висновки до розділу 1…………………………………………………………с.41**

**РОЗДІЛ 2. СУТНІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ…………………………………………………………………………с.44**

2.1. Формування інноваційного клімату в органі державної влади……с.44

2.2. Функціонування органу державної влади як виховної мікросистеми…………………………………………………………………….с.54

2.3. Управління креативністю державних службовців………………….с.60

**Висновки до розділу 2…………………………………………………………с.75**

**РОЗДІЛ 3. ПРІОРИТЕТИ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ…………………………………………………………………………с.78**

3.1. Психолого-професійна селекція персоналу…………………………с.78

3.2. Кар’єрна орієнтація професійного розвитку особистості державного службовця………………………………………………………………………с.107

3.3. Гармонізація взаємодії у форматі “суб’єкт управління – об’єкт управління”…………………………………………………………………….с.156

**Висновки до розділу 3…………………………………………………………с.165**

**ВИСНОВКИ…………………………………………………………………….с.168**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……………………………………с.173**

**ДОДАТКИ………………………………………………………………………с.195**

**ВСТУП**

**Актуальність теми.** Підвищення якості інноваційного управління персоналом органів державної влади в Україні є важливою складовою вирішення стратегічних завдань нашого суспільства. В останні десятиріччя розрив між використанням інновацій в управлінні персоналом органів державної влади в Україні та розвиненими європейськими країнами, на жаль, постійно збільшується. Ця тенденція створює одну із загроз національній безпеці України.

Саме в цьому основа тих протиріч, а інколи і конфліктів, що виникають сьогодні в економічній, соціальній, культурній та інших сферах. Вирішення їх неможливо без активізації інноваційного управління персоналом органів державної влади.

Сьогодні важливо передбачити та спрогнозувати майбутні зміни в управлінні персоналом органів державної влади, об’єктивно оцінити труднощі, подолати їх за допомогою інновацій та цілеспрямованого впливу персоналу органів державної влади на суспільство. Сама система управління персоналом органів державної влади не може довгий час залишатись незмінною, оскільки постійно змінюється як суб’єкт державного управління, так об’єкт його впливу.

Для подолання негативних тенденцій у державі, потрібно змінювати структури, методи, інструментарій та саму систему управлінської діяльності органів державної влади, систематично підвищувати професіоналізм персоналу, кар’єрну орієнтацію державних службовців, формуючи конструктивний інноваційний клімат.

Серед стратегічних завдань – підвищення якості життя громадян, перехід системи управління державних органів влади на вищу ступінь ефективності розвитку, де важливою складовою є інноваційне управління персоналом.

В пошуках виходу з кризи, наші вчені та практики здебільшого розглядають проблеми інвестицій, реформування системи органів державної влади, модифікацію регіонального управління, при цьому забуваючи про відсутність стратегічних і тактичних підходів в інноваційному управлінні персоналом органів державної влади в Україні, що сприяє оновленню, професіоналізму, відповідальності державних службовців та високому результату їх праці.

На жаль, більшість спонтанних перетворень не дають позитивного ефекту. Про це свідчить падіння виробництва та життєвого рівня громадян, безробіття та загострення соціально-економічного життя в Україні.

У цій ситуації важливим є виявлення та обгрунтування інноваційного управління персоналом органів державної влади, що сприятиме підвищенню якості управління системи державного управління в Україні, адже людина як особистість є головним ресурсом соціально-економічного розвитку, а її потенціал є основою розвитку суспільства та держави.

Все це визначає актуальність та важливість теми даного дослідження, його теоретичну та практичну значимість.

Окремі аспекти інноваційного управління персоналом органів державної влади розглядались в роботах багатьох дослідників: Г.В.Атаманчука [10-12], М.Армстронга [8], І.А.Василенко [19], Б.А.Гаєвського [24], В.М.Іванова [47; 48], В.І.Кноринга [58], Є.І.Комарова [62], І.О.Кульчій [69-72], Н.П.Лукашевича [79; 80], І.К.Макарова [85; 86], Н.Р.Нижник [99-103], В.М.Олуйка [109], Л.А.Пашко [111-115], В.М.Соловйова [159-162], О.І.Турчинова [177-179], В.В.Цвєткова [192-194].

Однак в даних дослідженнях не в повній мірі представлений комплексний підхід. Практично поодинокі роботи узагальнюючого характеру. Тому в дисертації здійснюється спроба розробки цілісної наукової концепції інноваційного управління персоналом органів державної влади.

У дослідженні окреслено сутнісні характеристики інноваційного управління персоналом органів державної влади в Україні, виявлено коло комплексних питань, котрі фактично випадають з поля зору фахівців окремих галузей – економістів, юристів, психологів, соціологів та інших, що розробляють питання інноваційного управління персоналом органів державної влади в Україні. Цим і зумовлюється вибір теми дисертаційного дослідження.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота пов’язана з науковим дослідженням, яке здійснюється у межах науково-дослідної роботи відділу моніторингу законодавства Інституту законодавства Верховної Ради України за темою “Організація моніторингу ефективності чинного законодавства та прогнозування наслідків його застосування” (реєстраційний №0104U006941).

**Мета і задачі дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є вивчення інноваційного управління персоналом органів державної влади в Україні, визначення його сутнісних характеристик та вироблення рекомендацій щодо пріоритетів активізації інноваційного управління персоналом.

Відповідно до мети дослідження було окреслено такі задачі:

* проаналізувати сучасні джерела вітчизняної й зарубіжної науки державного управління з проблематики інноваційного управління персоналом органів державної влади для виявлення їх властивостей та напрямів подальшого дослідження цієї проблематики;
* розкрити зміст інноваційного управління персоналом органів державної влади крізь призму інноваційної управлінської культури;
* дослідити сутнісні характеристики інноваційного управління персоналом органів державної влади в Україні;
* охарактеризувати сучасний стан формування інноваційного клімату в органі державної влади в Україні;
* провести системний аналіз функціонування органу державної влади як соціально-виховної мікросистеми;
* вивчити стан управління креативністю державних службовців;
* визначити й обґрунтувати пріоритети активізації інноваційного управління персоналом органів державної влади в Україні.

*Об’єкт дослідження* – суспільні відносини, що складаються в інноваційному управлінні персоналом органів державної влади в Україні.

*Предмет дослідження* – інноваційне управління персоналом органів державної влади в Україні.

**Методи дослідження.** Методологічну основу роботи становлять загальнонаукові та спеціальні методи досліджень, що базуються на сучасних наукових засадах державного управління.

Робота ґрунтується на діалектичному підході до пізнання державно-управлінських та суспільно-соціальних явищ, який дав змогу проаналізувати інноваційне управління персоналом органів державної влади в Україні.

У дисертації було використано методи: ідентифікації та порівняльного аналізу – при опрацюванні наукової літератури за темою дослідження (підрозділ 1.1.); абстрактно-логічний – для теоретичного визначення сутнісних характеристик інноваційного управління персоналом органів державної влади в Україні (підрозділи 2.1.,2.3.); системно-аналітичний – для аналізу результатів різноманітних соціологічних досліджень з проблематики; метод індукції – визначено пріоритети активізації інноваційного управління персоналом органів державної влади в Україні (підрозділ 3.1., 3.2.).

Застосування цих та інших методів наукового пізнання гарантувало достовірність та об’єктивність дослідження інноваційного управління персоналом органів державної влади в Україні, а також реалізацію поставлених мети та завдань.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертаційне дослідження є науковою роботою, в якій отримано нові результати і положення, що полягають в обґрунтуванні інноваційного управління персоналом органів державної влади в Україні. Найсуттєвіші результати дисертаційного дослідження, які містять наукову новизну, полягають у тому, що:

*вперше*:

* виявлено і сформовано сутнісні характеристики інноваційного управління персоналом як складної управлінської категорії та запропоновано авторське визначення поняття “інновації” як результат масштабного застосування та розповсюдження нових знань, результатів творчої діяльності персоналу органів держаної влади в Україні;
* визначено складові інноваційної культури до яких віднесено: активний розвиток горизонтальних, формальних і неформальних комунікацій як передумови процесу нововведення; розширення кола генераторів ідей з числа підлеглих співробітників; створення організаційних умов для розширення знань та компетенцій, безперервного розвитку співробітників в процесі організації навчання;
* обґрунтовано необхідність подальшої розробки формування інноваційного клімату в органі державної влади;

*удосконалено*:

* положення щодо необхідності розгляду функціонування органу державної влади як соціально-виховної мікросистеми, до складу якої входять: ідеальна модель особистості, керівник-суб’єкт виховання, підлеглі державні службовці-об’єкти виховання; сфери життєдіяльності державних службовців;
* методи, які доцільно застосовувати у процесі психолого-професійної селекції персоналу, зокрема проективних методів, орієнтованих на виявлення вроджених особистісних можливостей, які забезпечують імпліцитний потенціал особистості кандидата на державну службу;

*дістали подальший розвиток*:

* психолого-професійна селекція персоналу органів державної влади в Україні;
* управління креативністю державних службовців через творчий компонент праці з орієнтацією на результат;
* розробка гармонізації суб’єкт-об’єктної взаємодії як потужного організаційного ресурсу.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, основні положення, висновки й рекомендації роботи доведено до рівня конкретних пропозицій. Вони становлять науково-теоретичний, так і практичний інтерес – викладені у формі, яка дає можливість їх широкого застосування:

- у науково-дослідній роботі – положення та висновки дисертації можуть бути підґрунтям для розроблення пропозицій щодо обов’язкового врахування інноваційних аспектів у процесі управління державними службовцями;

* у правозастосовній діяльності – одержанні результати були використанні Хмельницьким обласним територіальним відділенням Антимонопольного комітету України (Довідка про впровадження результатів дослідження від 31.03.2014 року №08) для організації роботи з актуальних питань управління кадрами;
* матеріали дисертаційної роботи впроваджені в навчальний процес підвищення кваліфікації державних службовців у Центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій при підготовці й проведенні тематичних зустрічей, лекцій, “круглих столів”, практичних занять з проблематики активізації інноваційного управління персоналом (Довідка про впровадження від 17.06.2014 року №293-1/01-23/2014).

**Апробація результатів дисертації.** Теоретичні та практичні висновки і положення, які містяться у дисертаційному дослідженні, розглядалися на конференціях, семінарах, обговорювались на засіданнях відділу моніторингу законодавства Інституту законодавства Верховної Ради України.

Основніположення дисертаційногодо­слідженнябули апробовані на всеукраїнських науково-практичних конференціях: “Формування регіонального лідера: виклики сьогодення” (Хмельницький, 2013), “Державне управління і місцеве самоврядування: актуальні проблеми та шляхи їх вирішення” (Рівне, 2014), “Тринадцяті осінні юридичні читання” (Хмельницький, 2014).

**Публікації.** Основні наукові результати дисертаційної роботи висвітлено у 10 надрукованих наукових працях, зокрема 4 статтях, опублікованих у науково-фахових виданнях за спеціальністю “Державне управління”, 1 статті у міжнародному виданні, 3 тезах доповідей, розміщених у матеріалах конференцій, 2 у інших виданнях.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації становить 196 сторінок, обсяг основного тексту – 172 сторінки. Дисертація містить 12 таблиць, 17 рисунків, 2 додатки. Список наукових джерел складається із 228 найменувань.

**ВИСНОВКИ**

Проведене дисертаційне дослідження підтвердило вихідну гіпотезу щодо необхідності інноваційного управління персоналом органів державної влади в Україні як передумови не лише ефективності й результативності сфери державного управління, а й успішності започаткованих стратегічних реформ. Розроблені наукові положення та отримані результати свідчать про досягнення мети та виконання поставлених завдань, дають змогу сформулювати висновки й рекомендації, що мають теоретичне, науково-прикладне і практичне значення, та в комплексі вирішують важливу наукову проблему щодо пріоритетності інноваційного управління персоналом у функціонуванні органів державної влади.

На підставі здійсненого дослідження сформульовано такі основні висновки та рекомендації:

1. Аналіз сучасних джерел вітчизняної та зарубіжної науки з державного управління показав, що проблема інноваційного управління персоналом органів державної влади в Україні ще не була предметом окремого комплексного дослідження, оскільки різні аспекти у працях вітчизняних фахівців розглядаються лише фрагментарно.

Євроінтеграція Української держави та світова практика знаменуються новими підходами в організації та діяльності органів державної влади на основі досягнень інноваційного управління. При цьому соціальні, наукові, технологічні, інформаційні, психологічні та організаційні новації потребують особливого інноваційного підходу в управлінні персоналом, що сприятиме удосконаленню системи органів державної влади та можливості передбачення шляхів перспективного розвитку вітчизняної сфери державного управління та системи державної служби.

Разом з тим інноваційне управління персоналом є нині визначальним фактором динаміки розвитку органів державної влади в Україні. Воно сприяє поступальному та прогресивному розвитку органів державної влади в Україні.

1. Розкрито зміст інноваційного управління персоналом органів державної влади крізь призму інноваційної управлінської культури, яка має бути офіційно визнана одночасним поєднанням мистецтва управління й мистецтва виконання. Таке бачення дозволяє трактувати управлінську культуру як єдність характерних для сучасного етапу професійної діяльності керівника і наявних у нього управлінських знань, почуттів, цінностей, управлінських та організаційних відносин, творчої управлінської діяльності.

Зазначено, що у сфері державного управління назріла необхідність врахування спрямування типу управлінського лідерства (консервативного чи інноваційного), характерного для керівної діяльності суб’єкта владних повноважень будь-якого ієрархічного рівня. Така необхідність обґрунтована тим, що консервативний керівник орієнтується на збереження звичного для нього стану справ, а інноваційний намагається оновити, удосконалити свою діяльність, знайти нові оптимальні рішення, враховуючи перспективну компоненту професійної діяльності як служіння і, тим самим, надаючи їй випереджального характеру.

3. У процесі розкриття сутнісних характеристик інноваційного управління персоналом органів державної влади в Україні показано, що вони є багатогранними та багатоаспектними. Доведено, що сутність інноваційного управління персоналом органів державної влади в Україні полягає в постійній модернізації як органів виконавчої влади, так і системи управління персоналом. Вирішувати ці завдання доцільніше при інноваційному кліматі, дієвості органу державної влади як соціально-виховної мікросистеми, якісному управлінні креативністю державних службовців.

Наголошено, що інноваційне управління персоналом органів державної влади має стати визначальним фактором регулювання динаміки розвитку системи державної влади. Воно може забезпечити конструктивний розвиток як органів державної влади, так і суспільства в цілому за умови вмілого використання інноваційного клімату суб’єктами владних повноважень.

4. Охарактеризовано сучасний стан формування інноваційного клімату в органі державної влади в Україні. Визнано, що інноваційний клімат як рушійна сила є важливим інструментом в управлінні персоналом органів державної влади в Україні.

Крім цього він має стати стимулюючою складовою розвитку органів державної влади, оскільки здійснює безпосередній вплив на методи, форми, принципи організації мотивації у відповідності до вимог часу та модернізації державного управління.

5. Проведено системний аналіз функціонування органу державної влади як соціально-виховної мікросистеми. Доведено, що орган державної влади як соціально-виховна система являє собою особливий соціальний інститут, функціонування якого забезпечує формування й розвиток стійких якостей особистості державного службовця, зміцнення дисципліни, підвищення особистої й колективної організованості й порядку, об’єднання колективу, переважання у ньому конструктивної морально-психологічної атмосфери та інноваційного клімату.

6. Вивчено стан управління креативністю державних службовців. Обґрунтовано, що взаємна довіра набуває значимості ключового елементу для органу державної влади як рефлексуючої організації в процесі креативної діяльності. Така взаємна довіра результує із взаємозацікавленої суб’єкт-об’єктної взаємодії, мінімізуючи чи й зводячи нанівець можливі ризики та небезпеки. При цьому надзвичайної важливості для креативної діяльності у межах органу державної влади як адміністративної організації та соціально-виховної мікросистеми набувають два види довіри: довіра до системи, що проявляється у здатності органів управління знизити потенційні ризики; довіра до співробітників як переконаність у їх надійності, відданості, професіоналізмі.

Зазначено, що надзвичайної вагомості набуває нині збереження й підтримання творчого характеру діяльності державних службовців в організаційних міжособистісних відносинах. Ця теза обґрунтована тим, що формалізовані, внормовані ієрархічно службові відносини мають обов’язково доповнюватися взаєморозумінням та взаємодопомогою, організаційними цінностями та значимістю командної роботи співробітників органу державної влади. У зв’язку з цим доведено, що створення та розвиток системи інноваційного управління персоналом вимагає від суб’єкта управління та об’єкта управління здатності не лише сприймати та активно її використовувати, а й конструктивно володіти її потенціалом.

7. Обґрунтовано пріоритети активізації інноваційного управління персоналом органів державної влади в Україні. Виявлено, що осучаснення підходу до професійного рекрутингу та селекції в органах державної влади вимагає сучасного розуміння професіоналізму кандидатів на посади на державній службі як інтегральної характеристики їх індивідуальних, особистісних, суб’єктно-діяльнісних, професійно-професіональних рис.

Доведено, що запровадження технологій та процедур акмеологічної оцінки кар’єрного просування як процесу особистісно-професійно-професіонального розвитку державних службовців сприятиме: визначенню індивідуального порогу їхньої компетентності; формулюванню для кожного з них нових акмеологічних просторів подальшого особистісно-професіонального самовдосконалення; заповненню мотиваційно-смислової ніші їх кадрового переміщення.

Наголошено, що обов’язковою умовою удосконалення відносин у форматі “суб’єкт управління – об’єкт управління” має стати особистісно-професійно-професіональна готовність призначеної на керівну посаду особи до здійснення нею інноваційного управління персоналом як щоденного процесу взаємозацікавленої конструктивної міжособистісної взаємодії з підлеглими державними службовцями.

8. Комплексне дослідження інноваційного управління персоналу органів державної влади в Україні підтвердило необхідність подальших наукових розробок окремих аспектів цієї проблематики, зокрема:

* впливу об’єктивних та суб’єктивних факторів на успішність інноваційного управління персоналом;
* комунікативного забезпечення інноваційного управління персоналом;
* мінімізації ризиків, негативних проявів в інноваційному управлінні персоналом;
* адаптації зарубіжного досвіду інноваційного управління державними службовцями;
* нормативного забезпечення інноваційного управління персоналом в органах державної влади.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Абульханова К. A. О субъекте психической деятельности. / К. А.Альбуханова. – М. : Наука, 1973. – 320 с.
2. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1980. – 250 с.
3. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности  
   государственных служащих : учеб. пособ. / под общ. ред. А.А. Деркача. – Изд. второе, перераб. и доп. – М. : Изд-во РАГС, 2007. – 166 с.
4. Анисимов В. М. Кадровая служба и управление персоналом  
   организации. – М., 2003. – 289 с.
5. Анисимов О. С. Методология: функция, сущность, становление. /  
   О.С.Анисимов. – М., 1996. – 230 с.
6. Анненков В.И. Государственная служба: организация управленческой деятельности: Учеб.пособие/ В.И.Анненков, Н.Н.Барган, А.В.Моисеев, Б.И.Киселев. – М.: КНОРУС, 2010. – 256 с.
7. Анохин М. Государственная служба Нового века /Анохин М.,  
   Павлютенкова М. // Гос. служба. – 2001. – № 2. – С. 78-82.
8. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. /М.Армстронг; пер. с англ. под ред. С.Мордвинова. – 8-е узд. – СПб. : Питер, 2004. – 832 с.
9. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Технологии: Учеб. пособ. для студентов / Ю.Н.Арсеньев, С.И.Шелобаев, Т.Ю.Давыдова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 192 с.
10. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций. – 4-е изд., стер. – М.: Омега-Л, 2006. – 584 с.
11. Атаманчук Г.В. Управление – фактор развития (размышления об управленческой деятельности) / Г.В.Атаманчук. – М.: ЗАО Изд-во «Экономика», 2002. – 567 с.
12. Атаманчук Г.В. Этические принципы управления (о книге и ее авторах) // Ионова А.И. Этика и культура государственного управления: Учеб. пособ. / А.Я.Ульянова; под. общ. ред. Г.В. Атаманчука – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2009. – С. 3-5.
13. Бандурка А.М. Психология управления /А.М.Бандурка, С.П.Бочарова, Е.В.Землянская. – Х.: Фортуна-пресс, 1998. – 464 с.
14. Беляцкий Н. П. Менеджмент: Деловая карьера / Н.П.Беляцкий. – Минск: Высш. шк., 2001. – 302 с.
15. Бендер П. Лидерство изнутри / П.Бендер, Э.Хеллман/ Пер. с англ. Е.А.Бакушева. – Минск: ООО «Попурри», 2005. – 304 с.
16. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Современный менеджмент: теория и практика: Обзор. информ. / Сост. В.И. Яровой; Под ред. Г.В. Щекина. – К.: МЗУУП, 1994. – 144 с.
17. Бойетт Дж. Г. Путеводитель по царству мудрости: лучшие идеи мастеров управления / Бойетт Дж. Г., Бойетт Дж. Т. / Пер. с англ. – 2-е изд., стер. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002. – 416 с.
18. Болмэн Ли Дж. Рефрейминг организации. Артистизм, выбор и лідерство /Болмэн Ли Дж., Терренс Е.Дил. – СПб, 2005. – 491 с.
19. Василенко И.А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательская корпорация «Логос», 2000. – 200 с.
20. Ваттен Д.А. Развитие навыков менеджмента/ Дэвид А. Ваттен, Ким С. Камерон/ Пер. с англ.: Под. ред. В.А.Спивака. – 5-е изд. – СПб.: Издат. дом «Нева», 2004. – 672 с.
21. Візіров Б.Й. Професійна кар’єра державного службовця як спосіб запобігання ризиків / Б.Й. Візіров, О.Я Окіс // Громадські організації та органи державного управління: питання взаємовідносин : монографія / під заг. ред. Н.Р. Нижник та В.М.Олуйка, 2009. – С. 135-143.
22. Воронько Л.О. Теоретико-організаційні основи культури праці державних службовців України: Автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 2004. – 20 с.
23. Воронько O.A. Керівні кадри: державна політика та система управління: Навч. посіб. для студ., слухачів із спец. “Держ. упр.”, “Держ. служба”. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 156 с.
24. Гаєвський Б.А. Культура державного управління: Організаційний аспект: Монографія /Гаєвський Б.А., Ребкало В.А. – К.: Вид-во УАДУ, 1998. – 144 с.
25. Гай М.Е. Управление персоналом // Эффективность государственного управления : пер. с англ. / общ. ред. С. А. Ботчикова и С. Ю. Глазьева. – М.: Фонд “За эконом, грамотность”, Рос. экон. журн., Изд-во АО “Консалт-банкир”, 1998. – С. 403-418.
26. Гапоненко А. Менеджмент в государственной службе / А. Гапоненко, В. Старовойтов // Гос. служба. – 2001. –№ 3(13). – С. 30-38.
27. Гидденс Э. Элементы теории структуризации // Современная социальная теория: Бурдье, Гидденс, Хабермас: Изд-во Новосибирского ун-та, 1995. – С. 41-62.
28. Глазунова Н.И. Государственное управление: Учебник для вузов / Н.И.Глазунова. – М.: Муниципальный мир, 2004. – 456 с.
29. Глушаков В. Современные технологии менеджмента, маркетинга и практической психологи /Глушаков В., Глушакова Т. – Минск: УП “Технопринт”, 2000. – 440 с.
30. Государственная служба: теория и организация : курс лекций. Ростов н /Д. : Феникс, 1998. – 640 с.
31. Гусєв О.В. Державна інноваційна політика: методологія формування та впровадження: моногр. – Донецьк: Юго-Восток, 2011. – 624 с.
32. Державне управління у Україні: організаційно-правові засади: Навч. посіб. / Н.Р. Нижник, С.Д. Дубенко, В.І. Мельниченко та ін.; За заг. ред. проф. Н.Р. Нижник. – К.: Вид-во УАДУ, 2002. – 164 с.
33. Державний службовець в Україні (пошук моделі) / [Нижник Н.Р., Цветков В.В., Леліков ГЛ. та ін.]. – К.: Ін Юре, 1998. – 272 с.
34. Довгань Л.Є. Праця керівника, або практичний менеджмент. – К., 2002. – 384 с.
35. Долгорукова О. А. Построение карьеры. / О. А. Долгорукова. – СПб.: Питер, 2006. – 96 с.
36. Дроздов И.Н. Компетентность руководителя как условие оптимизации управления кадрами / Дроздов И.Н., Назаретян А.П. // Становление государственной службы в России и подготовка высшего административно-управленческого персонала: Материалы межкафедральной научно-практической конференции. – М.:, РАГС, 1998. – С. 67-82.
37. Дружинин В.И. Психология общих способностей. – СПб.: Питер, 2008. – 365 с.
38. Друкер П. Задачи менеджмента в ХХІ веке: учеб.пособ. / пер.с англ. – М.: Изд-во “Вильямс”, 2001. – 350 с.
39. Друкер П. Посткапиталистическое общество// Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология / под. ред. В.Л.Иноземцева. – М.:Academia, 1999. – С.20-45.
40. Егоров В. К. Государственная служба Энциклопедический словар / Егоров В. К., Барциц И. Н., Егорова В. К. / Под общ. ред. Егорова В.К., Барцица И. Н. – М: Российская академия государственной службы, 2008. – 740 с.
41. Егоршин А. Управление персоналом / А.Егоршин. – М., 1994. – 180 с.
42. Європейський досвід державного управління: курс лекцій / уклад.: О. Ю. Орель, Ю. Д. Полянський; за заг. ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна, А. О. Чемериса, та ін. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 76 с.
43. Журавлев А.Л. Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования // Совместная деятельность: методология, теория, практика. – М., 1988. – 368 с.
44. Журавлев П.В. Менеджмент персонала: Учеб. пособие. – М.: Экзамен, 2004. – 448 с.
45. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран: Учеб. пособ. / Журавлев П.В., Одегов Ю.Г., Волгин Н.А. – М.: Экзамен, 2002. – 448 с.
46. Задорожний Г.В. Соціальне партнерство – реальний шлях до відкритого суспільства / Задорожний Г.В., Коврига О.В., Смоловик В.В. – Х.: ХІБМ, 2000. – 192 с.
47. Иванов В.Н. Инновационные социальные технологи государственного и муниципального управления / Иванов В.Н., Патрушев В.И. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО Изд-во “Экономика”, 2001. – 327 с.
48. Иванов В.Н. Управленческая парадигма ХХІ века: Учеб.пособ. для вузов / Иванов В.Н., Иванов А.В., Доронин А.О. – М.: МГИУ, 2002. – 180 с.
49. Индивидуально-психологические особенности компенсации личностью профессиональной неуспешности : Дис. канд. психол.н.: 19.00.03. – М., 2002. – 20 с.
50. Інновація: сучасна сутність та значимість. – Ел. вид. – режим доступу: <http://infomanagement.ru/lekciya/upravlenie_innovatsiyami>
51. Инновационный менеджмент / С.Д.Ильенкова, Л.М.Гохберг, С.Ю.Ягудин и др. – М., 2003. – 343с.
52. Ионова А.И. Этика и культура государственного управления: Учебное пособие / А.Я. Ульянова; под общ. ред. Г.В. Атаманчука. – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2005. – 176 с.
53. Кадровое обеспечение государственной службы / В.Г. Игнатов, В.А. Сулемов, А.И. Радченко и др. – Ростов н/Д. : Изд-во РГУ, 1994. – 238 с.
54. Кадровый резерв и оценка результативности труда управленческих кадров. –М., 1995. – 250 с.
55. Кикшель Е.Н. Социология и психология управления: Учеб. пособ. – М.: Высш. шк., 2005. – 296 с.
56. Кириченко І. Країна невизначеної долі // Дзеркало тижня. – 2009. – №7(735). – С. 15.
57. Клементьев Д.С. Социология управления: Учеб. пособ. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: изд-во МГУ, 2010. – 240 с.
58. Кнорринг В.И. Основы искусства управления: Учеб. пособ. – М: Дело, 2003. – 328 с.
59. Князев В. Філософсько-методологічні засади державно-управлінських рішень. / В.Князев, В.Бакуменко. // Вісн. УАДУ. – 2000. – № 2. – С. 41-58.
60. Коган И.М. Творческий поиск: энергомотивационный аспект// Вопросы психологии. – 1992. – №1. – С.79-83.
61. Колпаков В.М. Управление развитием персонала: Учеб. пособ. для студентов вузов. – К.: МАУП, 2006. – 712 с.
62. Комаров Е. Управление карьерой. / Е. Комаров. // Управление персоналом. – 1999. – № 1. – С. 24-36.
63. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. – М.: Когито-Центр, 2002. – 396 с.
64. Кравченко С.О. Державно-управлінські реформи: теоретико-методологічне обгрунтування та напрямки впровадження: Монограф. / С.О. Кравченко. – К.: НАДУ, 2008. – 296 с.
65. Кравчук Л. Адміністративна реформа в Україні: стан і перспективи. / Л. Кравчук // Вісн. УАДУ. – 1998. – № 1. – С. 13-25.
66. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навч. посіб. / Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
67. Крымская Л.А. Психология менеджмента: Практические тесты для  
    руководителя / Крымская Л.А., Гамов Н.С., Леженко Д.А., Венедиктов С.А. – Запорожье, 1993. – 228 с.
68. Кук П. Креатив приносит деньги/ П.Кук. – М.: Гревцов Паблишер, 2007. – 380 с.
69. Кульчій І. О. Еволюція реформ системи органів виконавчої влади України: особливості та перспективи / І. О. Кульчій // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарРі НАДУ «Магістр» – 2010. – № 3 (30). – С. 88-96.
70. Кульчій І.О. Реформування органів виконавчої влади в Україні: теоретико-організаційні питання: Дис. канд. наук з держ. упр.:25.00.01. – К., 2012, 215 с.
71. Кульчій І. О. Розробка та реалізація концепції реформування системи органів виконавчої влади України / І. О. Кульчій // Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права. – 2010. – № 36 (4). – С. 260-266.
72. Кульчій І.О. Теоретичні основи процесу реформування органів виконавчої влади в Україні / І. О. Кульчій // Статистика України. – 2008. – № 4. – С. 86-90.
73. Купер Д. Отбор и найм персонала. – М.: Изд-во: Вершина, 2005. – 148 с.
74. Куртиков Н.А. Психология и социология управления. Учебное пособие — М.: Государственный Университет Управления, Книжный мир. 2005. – 268 с.
75. Лаверд Р. Поощрение и наказание в интересах повышения производительности /Р. Лаверд // Эффективность государственного управления: пер. с англ. /общ. ред. С. А. Батчикова и С. Ю. Глазьева. – М.: Фонд “За экон. Грамотность”, Рос. экон. журн., Изд-во АО “Консалтбанкир”, 1998. – С. 591-604.
76. Лирмян Р.А. Построение национальной инновационной системы/Р.А.Лирмян//Проблемы современной экономики. – 2006. – №1-2. – С. 479-482.
77. Логунова М.М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності / М.М.Логунова. – К.: Центр інституційного розвитку державної служби, 2006. – 256 с.
78. Лук А. Творчество. – М., 1994. – 370 с.
79. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: Учеб. пособ. – М.: КНОРУС, 2007. – 232 с.
80. Лукашевич Н.П. Самоменеджмент. Теория и практика / Учебн. – К.: Ника-Центр, 2007. – 344 с.
81. Лукичева Л.И. Управление персоналом: Курс лекций; практич. задан. / Л.И.Лукичева; Под ред. Ю.П.Анискина. – М.: Омега-Л, 2004. – 264 с.
82. Лукьяненко В.И. Государственный аппарат России : проблемы организации, управления, контроля. /В. И. Лукьяненко. – М. : Изд-во РАГС, 2005. – 88 с.
83. Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 692 с.
84. Лытов Б.В. Государственная служба: управленческие отношения: Учеб. пособие. – М.: Изд-во РАГС, 2006. – 154 с.
85. Макарова И.К. Управление персоналом. Наглядные учебно-методические материалы. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2006. – 331 с.
86. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента / И.К.Макарова. – М.: Дело, 2008. – 232 с.
87. Мануйлов Г.М. Психологическое управление в кризисном обществе /Мануйлов Г.М., Новиков В.В. – СПб.: Изд-во “Алетейя”, 1999. – 352 с.
88. Маргерисон Ч.Дж. “Колесо” командного управления: Путь к успеху через систему управления командой / Пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2004. – 208 с.
89. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учеб. – М.: Финпрес, 2004. – 288 с.
90. Медынский, В.Г. Инновационный менеджмент: учебник / В.Г. Медынский. – М.: Инфра-М, 2007. – 368 с.
91. Менеджмент: практические ситуации, деловые игры, упражнения / Под общ. ред. О. А. Страховой. — СПб.: Питер, 2000.— 350 с.
92. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. / Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 850 с.
93. Мильнер Б.З. Теория организации. – М., 2005. – 295 с.
94. Модернізація державного управління та державної служби: крок до демократичного управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.guds.gov.ua](http://www.guds.gov.ua).
95. Мосов С. Системний пыдхыд до керівництва організацією: функція мотивації // Вісн. УАДУ. – 1998. – №1. – С. 132-137.
96. Музыченко В.В. Управление персоналом. – М.: Академия, 2003. – 528 с.
97. Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія: Навч. посіб. / Упоряд. І.О.Слєпов; Пер. з рос. Л.І.Козій, М.І.Матрохіна, П.Л.Пироженко. – К.: Либідь, 1993. – 304 с.
98. Научно-технический прогресс – Словарь. – М., 2004. – 658 с.
99. Нижник Н.Р. Государственно-управленческие отношения в демократическом обществе: Монография. – К., 1995. – 206 с.
100. Нижник Н. Підхід до формування змісту якостей керівника в системі державного управління / Н.Нижник, С.Мосов // Вісн. держ. служби України. – 1999. – №1. – С.69-75.
101. Нижник Н.Р. Проблеми підготовки кадрів для органів державного управління // Актуальні проблеми державного управління та місцевого самоврядування: сучасний стан та перспективи регіонального розвитку: Матеріали щорічної наук.-практ. конф., м. Одеса, 18 жовтень 2005 р.: Пленарне засідання. – О.: ОРІДУ НАДУ, 2005. – С. 11-16.
102. Нижник Н.Р. Україна – державне управління: шляхи реформування / Н.Р. Нижник. – К.: АТ Миронівська друкарня, 1997. – 72 с.
103. Нижник Н. Управлінець XXI століття: організатор чи термінатор? /  
     Нижник Н., Пашко Л. // Соц. психологія. – 2005. – № 5 (13). – С. 28-37.
104. Никифоров А.С. Інноваційна діяльність / Енциклопедичний словник з державного управління / укл.: Ю.П.Сурмін, В.Д.Бакуменко, А.М.Михненко та ін. – К.: НАДУ, 2010. – 820 с.
105. Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология/под. ред. В.Л.Иноземцева. – М.:Academia, 1999. – 650 с.
106. Обозов Н.Н. Интенсивная подготовка менеджера. – СПб.: БХВ-Петербург, 2011. – 240 с.
107. Оболонский A.B. Бюрократия XXI века? Модели государственной службы: Россия, США, Англия, Австралия. – М.: Дело, 2002. – 168 с.
108. Общая схема оценки CAF: совершенствование через самооценку / пер. на рус. яз. Д.В.Маслова. – М.: Центр экспертных программ Всероссийской организации качества, 2008. – 35 с.
109. Олуйко В.М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку: дис. на здобуття наук. ступеня д-ра наук з держ. упр.: спец. 25.00.03 “Держ. служба”. – К., 2006. – 480 с.
110. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посіб. / Л.Е.Орбан-Лембрик. – К.:Академвидав, 2003. – 567 с.
111. Пашко Л. Володіння мистецтвом менеджменту людськими ресурсами як основа управлінської культури в державному управлінні // Вісник НАДУ. – 2003. – №4. – С. 90-95.
112. Пашко Л.А. Гармонізація взаємодії у форматі “суб’єкт управління –об’єкт управління” // Україна європейська: сучасні тенденції та перспективи: зб. матеріалів III міжнар. наук.-практ. конф., Чернігів, 21 трав. 2010 р. – Чернігів, 2010. – С. 139-143.
113. Пашко Л. До проблеми активізації людини адміністративної у сфері державного управління // Командор. – 2005. – № 1. – С. 33-37.
114. Пашко Л.А. Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання: Автореф. дис. д-ра н. держ. упр. – К., 2007. – 36с.
115. Пашко Л. Осучаснення управлінської культури як основа оновлення управлінських відносин // Статистика України. – 2004. – № 2 (25). – С. 40-44.
116. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість : навч. посіб. / В. М. Петюх. – К. :МАУП, 1997. – 120 с.
117. Підтримка реформи державної служби в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.guds.gov.ua](http://www.guds.gov.ua).
118. Пискуровская Е.Г. Практическое пособие по проведению отбора кадрового резерва управленческого аппарата в малых и средних структурах/ Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. – М.: 2005. – 258 с.
119. Платонов С.В. Искусство управленческой деятельности / Платонов С.В., Третяк В.И., Черкасов В.В. – К.: “Издательство Либра”, 1996. – 250 с.
120. Подоляк Я. Психология управления: теория и практика менеджмента. – X., 2004. – 292 с.
121. Пономарев Л.И. Компетенция и компетентность персонала государственной службы. – М., 1994. – 230 с.
122. Правове регулювання діяльності державних службовців України. В 2-х т. Т.1 / А.В.Толстоухов, Т.В.Мотренко, В.І.Луговий, Н.Р.Нижник, М.К.Орлатий, В.І.Рибачук та ін. – К.: НАДУ, 2004. – 780 с.
123. Правове регулювання діяльності державних службовців України. В 2-х т. Т.1 / А.В.Толстоухов, Т.В.Мотренко, В.І.Луговий, Н.Р.Нижник, М.К.Орлатий, В.І.Рибачук та ін. – К.: НАДУ, 2004. – 690 с.
124. Пригожин А.И. Современная социология организации. – М., 2001. – 250 с.
125. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия: социальные проблемы инноватики. – М., 1989. – 258 с.
126. Примуш Р.Б. Кар’єрна орієнтація розвитку особистості державного службовця / Р. Б. Примуш // Бюлетень моніторингу законодавства України. – 2014. – № 5. – С. 243-245.
127. Примуш Р.Б. Обов’язковість застосування принципів відбору та управління людськими ресурсами як запорука професіоналізації державної служби України / Р.Б. Примуш // Міжнародний науково-практичний журнал “Економіка та держава”. – 2013. – № 4. – С. 102–104.
128. Примуш Р.Б. Поняття та сутність професіоналізації персоналу Антимонопольного комітету України / Р. Б. Примуш // Університетські наукові записки. – 2013. – № 1 (45). – С. 438-444.
129. Примуш Р.Б. Професіоналізація українських чиновників як складова реформування державної служби / Р.Б. Примуш // Вісник Донецького національного університету. – 2012. – №2. – С. 243-245.
130. Примуш Р.Б. Професіоналізація як передумова ефективності та результативності державних службовців / Р.Б. Примуш // Всеукраїнська науково-практична конференція «Формування регіонального лідера: виклики сьогодення». – (Хмельницький, 28 лют.- 1 бер. 2013 р.). – Хмельницький : ПП Мельник А.А., 2013. – С. 589-594.
131. Примуш Р.Б. Психолого-профессиональная селекция персонала в сфере государственного управления / Р. Б. Примуш // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2014. – № 4 (29). – С. 101-106.
132. Примуш Р.Б. Управління креативністю державних службовців/ Р. Б. Примуш // Державне управління: удосконалення та розвиток [Електронний ресурс]. – 2014. – Режим доступу до журналу : http://www.dy.nayka.com.ua. – Назва з екрана.
133. Примуш Р.Б. Управлінська культура як основа інноваційного управління персоналом / Р. Б. Примуш // Університетські наукові записки. – 2014. – № 3 (52). – С. 346-352.
134. Примуш Р.Б. Формування інноваційного клімату в органі державної влади / Р. Б. Примуш // Міжнародна науково-практична конференція “Тринадцяті осінні юридичні читання”. – (Хмельницький, 14–15 лист. 2014 р.). – Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2014. – С. 61-62.
135. Примуш Р.Б. Функціонування органу державної влади як соціальної виховної мікросистеми / Р. Б. Примуш // ІІ Міжнародна науково-практична конференція «Державне управління і місцеве самоврядування: актуальні проблеми та шляхи їх вирішення – (Рівне, 24–25 квіт. 2014 р.). – Рівне: Національний університет водного господарства та природокористування, 2014. – С. 162-164.
136. Психология профессиональной деятельности. – М., 2012. – 275 с.
137. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 279 с.
138. Райх Р. Труд наций. Готовясь к капитализму ХХІ века// Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология/под. ред.В.Л.Иноземцева. – М.:Academia, 1999. – С.45-63.
139. Рамперсад К. Хьюберт. Универсальная система показателей деятельности: Как достигать результатов, сохраняя целостность; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 352 с.
140. Роббинс Х. Почему не работают команды? Что идет не так, и как это исправить: / Роббинс Х., Финли М.; Пер. с англ. – М., 2005. – 304 с.
141. Робінс, Ст. П. Основи менеджменту / Робінс, Стефан П., Де Ченцо Девід А. / Пер. з англ. А.Олійник та ін. – К.: Вид-во С.Павличко “Основи”, 2002. – 671 с.
142. Роберте Р.Э. Нематериальные стимулы повышения производительности // Эффективность государственного управления: Пер. с англ. / Общ. ред. С.А. Батчикова и СЮ. Глазьева. – М.: Фонд За экон. грамотность», Рос. экон. журн., Изд-во АО “Консалтбанкир”, 1998. – С. 577-590.
143. Розанова В.А. Человеческий фактор в управлении: Учебное пособие. – М.: ООО “Журнал “Управление Персоналом”, 2004. – 208 с.
144. Розвиток людського ресурсу адміністративної реформи в Україні: стан і перспективи / М.І.Мельник (кер. авт. кол.), Ю.В.Бакаев, Т.Е.Василевська та ін. – К.: Нора-прінт, 2002. – 160 с.
145. Розенбаум Ю. А. Формирование управленческих кадров: социально-правовые проблемы. / Ю. А. Розенбаум. – М.: Наука, 1982. – 230 с.
146. Романов В. Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика. / В. Л. Романов. – М.: РАГС, 1997. – 250 с.
147. Рубинштейн С. Л. Бытие и осознание / С. Л. Рубинштейн. – М., 1957. – 325 с.
148. Рябова Е.Л. Становление организационной культуры государственной службы Российской Федерации // Государственная служба: организация, кадры, управление. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – С. 169-184.
149. Рябова Е. Л. Управление государственной службой через организационную культуру // Государственная служба и кадровый потенциал России: история, современность, будущее: Науч.-практ. конф. /РАГС при Президенте РФ. – Курск: МУП “Курск, тип.”, 2002. – С. 61-72.
150. Савельєва В.С. Психологія управління: Навч. посіб. / В.С.Савельєва. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 320 с.
151. Саймон Г. Адміністративна поведінка: Дослідження процесів прийняття рішень в організаціях, що виконують адміністративні функції: Пер. з англ. вид. – Вид. переробл. і допов. числен, заув. авт. – К.: АртЕк, 2001. – 392 с.
152. Саймон Г. Менеджмент в организациях: Сокр. ред. и вступ, ст. A.M.  
     Емельянова, В. В. Петрова. – М.: Экономика, 1995. – 335 с.
153. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знаним, или история будущого// Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология/под. ред.В.Л.Иноземцева. – М.:Academia, 1999. – С. 235-256.
154. Семенов А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса: Учеб. пособ. / Семенов А.К., Маслова Е.Л. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Издательско- торговая корпорація “Дашков и К”, 2006. – 276 с.
155. Сенге П. Как научиться изменятся // Искусство управления. – 2000. – №1. – С. 8-25.
156. Системи підготовки державних службовців у країнах ОЕСР. Публікації SIGMA: № 16 / укр. пер. С. В. Соколик. – Дніпропетровськ: ДФ УАДУ, 1998. – 42 с.
157. Сладкевич В.П. Мотивационный потенциал: Курс лекцій. – К.: МАУП, 2001. – 168 с.
158. Служебная карьера / А. С. Гусєва, В. А. Иглин, Б. В. Лытов и др.; под общ. ред. Е. В. Охотского. – М.: ОАО «Изд-во «Экономика», 1998. – 302 с.
159. Соловйов В.М. Досвід нового державного менеджменту в контексті проведення адміністративної реформи в Україні // Государство и право в условиях глобализации: реалии и перспективы: материалы 2-ой Междунар. науч.-практ. конф. (г. Симферополь, 16-17 апреля 2010 г.): сб. науч. тр. 2010. - С. 160-161.
160. Соловйов В.М. Способи забезпечення законності в державному управлінні України // Статистика України. 2004. №4 (27). – С. 35-38.
161. Соловйов В. М. Удосконалення законності в державному управлінні України: Дис. канд. наук з держ. управління: 25.00.01. - К., 2006. - 187 с.
162. Соловйова В. Вивчення мотивації (методологічні аспекта). / В. Соловйова // Зб. наук. пр. УАДУ. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – Вип. 1. – С. 410-414.
163. Социальное управление: теория и методология. В 2-х частях. Учебное пособие / [А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, A.B. Иванов и др.]. Под ред. В.Н. Иванова. Акад. наук социал. технологий и мест самоуправления. Ч. 1. – М.: Муниципальный мир, 2004. – 292 с.
164. Социальное управление: теория и методология. В 2-х частях. Учебное пособие / [А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, A.B. Иванов и др.]. Под ред. В.Н. Иванова. Акад. наук социал. технологий и мест самоуправления. Ч. 2. – М.: Муниципальный мир, 2004. – 320 с.
165. Спивак В.А. Развивающее управление персоналом. – СПб.: Издат. Дом «Нева», 2004. – 440 с.
166. Стратегія державної кадрової політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
167. Сьомін С.В. Система управління якістю в органах державної влади: рекрутингова кадрова робота (на прикладі Французької Республіки)/ С.В.Сьомін, М.І.Стрілець – К., 2010. – 48 с.
168. Теория организации: Учебник / Под общ. ред. Г.В.Атамнчука. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 456 с.
169. Теория управления: социально-технологический подход: Энциклопед. словарь / Под ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева; Акад. наук соц. технологий и мест, самоупр. - 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Муниципальный мир, 2004. – 672 с.
170. Тихомиров Ю.А. Теория компетенции. – М., 2001. – 360 с.
171. Торрингтон Д. Управление инновационными ресурсами. – М., 2001. – 450 с.
172. Торрингтон Д. Управление человеческими ресурсами: / Торрингтон Д., Холл Л., Тэйлор С./ Пер. 5-го англ. изд. – М., 2004. – 752 с.
173. Тоффлер Э. Будущее труда//Новая технократическая волна на западе. – М.: Прогресс, 1986. – С.128-149.
174. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия: Учеб.-практ. пособ. / Травин В.В., Дятлов В.А. – 4-е изд. – М.: Дело, 2002. – 272 с.
175. Травин В.В. Развитие управленческого потенциала: Модуль І: Учеб.-практ. пособ. / Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. – М.: Дело, 2004. – 128 с.
176. Троза С. Реформи системи менеджменту людських ресурсів у Французькій державній службі // Інтегрування системи менеджменту людських ресурсів у процес реформування державної служби. – К.: 1999. – С. 305-339.
177. Турчинов А.И. Государственный и кадровый потенціал России: взгляд с позиций предметной области кафедры, или долго ли будет действовать формула Дубельта / А.И.Турчинов // Государственная служба: науч.-практ. журн. – 2004. – Сентябрь. – №4(30). – С. 43-50.
178. Турчинов А.И. Профессионализм государственного служащего должен быть конструктивным // Гос. служба. – 2001. – №3. – С. 101-112.
179. Турчинов А.И. Профессиональная и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. – М.: Московский психолог-социальный институт Флинта, 1998. – 272 с.
180. Управленец-менеджер XXI века. Проект: выявление и развитие управленческих способностей учащихся / Под ред. Иванова В.Н. – М.: Муниципальный мир, 2003. – 250 с.
181. Управление персоналом: Энциклопед. слов. / Под ред. А.Я.  
     Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с.
182. Управление человеческими ресурсами. Модуль IV: Учебно-практическое пособие/В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – (Модульная программа “Руководитель XXI века”). – М., 2010. – 80 с.
183. Управление человеческими ресурсами: Учеб. / под. ред. И.А.Максимцева. – М.: Изд-во Юрайт, 2012 – 525 с.
184. Управленческая деятельность: структура, функции, навыки персонала. – М.: Изд-во “ПРИОР”, 2000. – 192 с.
185. Управленческая парадигма XXI века: Учеб. пособие / Иванов В.Н., Иванов A.B., Доронин А.О. Т.1. – М.: МГИУ, 2002. – 180 с.
186. Урбанович A.A. Теория и практика управленческой деятельности /А.А.Урбанович. – Минск: Современная школа, 2008. – 608 с.
187. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент. – 6-е изд., испр. и доп. – СПб., 2008. – 358 с.
188. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: Учеб. пособ. – 2-е изд., перераб. и доп. / Н.В.Федорова, О.Ю.Менчикова. – М.: КНОРУС, 2005. – 416 с.
189. Хансейкер Ф. Искусство управления людьми / Пер. с англ. Кашникова /Хансейкер Ф., Алессандра Э. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 352 с.
190. Холл Х.Р. Организации: структуры, процессы, результаты. – СПб., 2001. – 268 с.
191. Хучек М. Инновации на предприятиях и их внедрение. — М.: Луч, 1992. – 280 с.
192. Цвєтков В.В. Демократія і державне управління: теорія, методологія, практика. – К.: Юридична думка, 2007. – 336 с.
193. Цвєтков B.B. Демократія – Управління – Бюрократія: в контексті модернізації українського суспільства: Монографія / Цвєтков В.В., Горбатенко В.П. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького HAH України, 2001. – 348 с.
194. Цвєтков B.B. Державне управління: основні фактори ефективності (політико-правовий аспект). – X.: Право, 1996. – 164 с.
195. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: Учебное пособие для студентов вузов / В.В.Черепанов; В.П.Иванов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2007. – 575 с.
196. Чернышев В. Н. Человек и персонал в управлении. / В. Н. Чернышев, А. П. Двинин. – СПб. : Энергоатомиздат; С.-Петерб. отд-ние, 1997. – 568 с.
197. Чиркова А. Кризис лидерства и новые ценности глобального менеджмента / А.Чиркова // Персонал – Микс. – 2002. – №2. – С. 23-38.
198. Чупров В.И. Молодежь в обществе риска/ В.И.Чупров, Ю.А.Зубок, К.Уильямс. – М.: Наука, 2003. – 250 с.
199. Чупров В.И. Социология управления. Теоретические основы: Учеб. / Чупров В.И., Осипова М.А. – М.: РУДН, 2011. – 172 с.
200. Шаров Ю. Системна трансформація суспільного управління: від адміністрування до менеджменту. / Ю. Шаров // Формування демократичного та ефективного державного управління в Україні : матеріали наук.-практ. семінару, Київ, 11-12 берез. 2002 р. / за заг. ред. В. І. Лугового., В. М. Князева. – К. : Вид-во УАДУ, 2002. – С. 55-65.
201. Шарухин А.П. Психология менеджмента: Учеб. пособ. – СПб.: Речь, 2005. – 352 с.
202. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника. / Н. И. Шаталова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 195 с.
203. Швальбе Б. Личность, карьера, успех. / Б. Швальбе, X. Швальбе : пер. с нем. – М. : “Прогресс”, “Прогресс-Интер”, 1993. – 240 с.
204. Эффективность государственного управления: Пер. с англ. / Общ. ред.С.А. Батчикова и СЮ. Глазьева. – М.: Фонд “За экономическую грамотность”, Российский экономический журнал, Изд-во “Консалтбанкир”, 1998. – 848 с.
205. Шикун А.Ф. Управленческая психология: Учеб. пособ. / А.Ф.Шикун, И.М.Филинова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2005. – 120 с.
206. Шнайдер Б. Персонал для организации: научный поход к поиску, оценке и удержанию сотрудников / Шнайдер Б., Шмитт Н. / Пер. с англ. под ред. Н.В.Гришиной и М.Б.Курбатовой. – СПб.: Экон. шк., 2004. – 560 с.
207. Щеколдина А.А. Должностной переход в профессиональном становлении специалиста: Автореф. дис… канд. психол. н. – М., 2002. – 20 с.
208. Эффективность и качество управленческой деятельности (государственно-правовой аспект). – К., 1980. – 302 с.
209. Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лідерства / Е.С.Яхонтова – М.: ТЕИС, 2002. – 350 с.
210. Bales R.F. The equilibrium problem is small groups // Warking Papers in the Theory of Action. – N.Y., 1953. – P.85-128.
211. Blake R.R. The managerial grid / R.R.Blake, Y.S.Mouton – Houston, Texas: Gulf Publishing, 1964. – 328 p.
212. Brown J. Psychology and social order. – N.Y., 1936. – 250 p.
213. Cummings A.//Academy of management journal. – 1996. – Vol. 39. – №3. – P. 607-634.
214. Claisse A. Fonction publique en Europe. / A. Claisse, M.-Ch. Meininger. – P. : Montchrestien. – 380 p.
215. Giddens A. The consequences of modernity. – N.-Y., 1997. – 480 p.
216. Hersey P. Management of organizational behavior / Hersey P., Blanchard K. – 1995. – 250 p.
217. Kanfer R. Work motivation: New directions in theory and research / R.Kanfer //International review industrial and organizational psychology. – Chichester: Wiley, 1992. – P. 1-53.
218. Nakamara Z.I. Economics and the New Economy: The invisible hand meets creative destruction/ Z.I.Nakamara // Business Review. – 2000. – Yuly/August. – P. 21-38.
219. Oldham G.R. Employee creativity: personal and contextual factors at work / G.R.Oldham, A. Cummings // Academy of management journal. – 1996. – vol.39. – №3. – P. 61-80.
220. Oldham G.R. Employee creativity: personal and contextual factors at work/ G.R.Oldham, Nakamara Z.I. Economics and the New Economy: The invisible hand meets creative destruction/ Z.I.Nakamara// Business Review. – 2000. – Yuly/August. – P. 18-45.
221. Pasternak B. The triumph of people power and the new economy / B.Pasternak, S.Keller, A.Viscso // Stratege for business. – 1997. – second Quarter. – P. 125-188.
222. Quinn I.B. Intelligent Enterprise: A knowledge and service based paradigm for industry. – N.-Y.: The free press, 1992. – 495 p.
223. Schein E. Organizational culture and leadership / E.Schein, 1998. – 350 p.
224. Schein E. Organizational psychology. – Englewood Cliffs: Prentice-Half, 1965. – 350 p.
225. Sharrok R. Developing to manager // Financing firms handbook of management. – London: FT. Pitman, 1995. – 385 p.
226. Sills D. International encyclopedia of social sciences. Vol. Leadership. – 1968. – 380 p.
227. Slierif M. An outline of social psychology / M. Slierif, C.Slierif. – N.Y., 1956. – 1956. – 450 p.
228. Steward R. Leading in MHR: A practical guide. – L., 1989. – 350 p.