

До суттєвих здобутків професійної честі бюрократії може належати гордість власною незаангажованістю, об'єктивністю, компетентністю, розумінням державних інтересів. Саме ці риси, на думку багатьох представників професії, можуть вигідно вирізняти публічних службовців від парламентарів та представників громадськості. Важливо не схибити цим здобуткам та не замінити дійсне призначення професії квазі-інтересами (пошуками особистих чи групових вигод). Професійна честь налаштовує професіоналів на чутливе ставлення до власної поведінки та дій колег [1, с. 28].

Таким чином, професійна честь для публічного службовця – це, перш за все, єдність слова і діла.

Список використаних джерел

1. Василевська Т. Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів [Текст] / Т. Е. Василевська ; уклад. О. М. Руденко. – К. : НАДУ, 2013. – 76 с.
2. Мельников В. П. Державна служба в Росії: Історичний досвід [Текст] / В. П. Мельников. – М. : РАГС, 2005. – 395 с.
3. Тофтул М. Г. Сучасний словник з етики : Словник. [Електронний ресурс] / М. Г. Тофтул. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 416 с. – Режим доступу : <http://eprints.zu.edu.ua/11783/1/%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BAa-1.pdf>

РОЗВИТОК ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ТА СЛУЖБИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ НАБУТТЯ ЧИННОСТІ НОВОГО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ»

Акімова Л.М.

Деякі питання реформування державної служби

Ефективність, дієвість держави з виконання взятих на себе зобов'язань, як показало дослідження, проведене у першому підрозділі, залежить від тих осіб, на яких безпосередньо покладено виконання її функцій. Основним чинником досягнення стабільного розвитку України в напрямку подальшої розбудови нашої країни як суверенної і незалежної, демократичної, соціальної, правової держави, є приналежне умовам місця і часу кадрове забезпечення її управлінського апарату, а також відповідних державних підприємств, установ та організацій.

Побудова та організація складної за своєю сутністю та великої за своїм значенням діяльності загальнодержавного масштабу попри все повинна бути впорядкована, мати якість підґрунтя, основоположні витоки та, так би мовити, «базові еталони», що дозволяють як контролювати процес кадрового забезпечення, встановлюючи його відповідність заданим параметрам, так і виявляти можливості для його подальшого вдосконалення. Саме такими ознаками та властивостями наділена така правова, філософська, взагалі наукова категорія, як «принцип».

Зокрема, під час обговорення проекту концепції реформування публічної адміністрації в Україні, О. Петришин відзначив, «що в основу будь-якого реформування сьогодні, безумовно, має бути закладено загальнодемократичні принципи: верховенство права, законності, відкритості інформації про діяльність і рішення органів публічної влади, відповідальність влади за прийняті рішення тощо» [4, с. 232].

На сьогодні держава здійснює вплив (управління) на суспільство завдяки певному засобу – праву. У літературі вказується, що вплив з боку держави є не просто сукупністю правил поведінки, а й певною системою норм, котра пов'язана внутрішньою єдністю, яка обумовлена суттю права, його принципами, політичною і економічною системами [3, с. 54], що забезпечує загальний масштаб та рівну міру свободи для усіх, хто перебуває в сфері правового регулювання [5, с. 190]. Тобто можна вести мову про те, що принципи кадрового забезпечення як складова функцій державного управління (функція забезпечення системи [2, с. 124]) повинні мати правове підґрунтя. Оскільки згідно з Основним Законом в Україні визнається і діє принцип верховенства права (ст. 8), а органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, передбачений Конституцією [1] та законами України (ч. 2 ст. 19), тобто принципи організації та функціонування кадрового забезпечення як частини діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, їх посадові особи повинні відноситися до категорії «принципи права».

Саме за допомогою норм закону необхідно здійснювати закріплення принципів кадрового забезпечення. Оскільки лише в законодавстві принципи набувають свого формально визначеного, загальнообов'язкового значення, а також забезпечення державним примусом. Принципи кадрового забезпечення, які закріплено в законі, безпосередньо визначають зміст, спрямованість та структуру цієї діяльності, виконуючи регулятивну функцію, у тому числі визначають права, свободи, обов'язки, законні інтереси суб'єктів управлінських правовідносин, що виникають під час здійснення діяльності з кадрового забезпечення в державі. Але знову наголосимо на тому, що силу обов'язкового регулятора діяльності з кадрового забезпечення його принципи набувають у випадку їх закріплення в законі. Зокрема, вони можуть існувати у вигляді норм-принципів [5, с. 234;], а для підсистеми, якою є кадрове забезпечення, також можуть бути виявлені з аналізу загальногалузевих норм.

Крім того, слід відзначити, що, враховуючи те, що кадрове забезпечення на сучасному етапі свого розвитку, як ми вважаємо, істотно пов'язане з менеджментом, особливо менеджментом персоналу, то до числа керівних начал кадрового забезпечення також слід віднести усталені принципи менеджменту. Але слід відзначити, що вони все одно не повинні суперечити основоположним нормам-принципам, які закріплено в Конституції України [1], особливо це стосується загально визнаних прав, свобод людини і громадянина.

Також, на нашу думку, слід приділити впливу формування та закріплення принципів кадрового забезпечення на співвідношення останнього з пріоритетністю забезпечення прав, свобод та законних інтересів людини. Вважаємо, що воно має два аспекти. Так, ми вже відзначали, що спільним у процесах управління та

організації кадрового забезпечення, в контексті суб'єкт-об'єкт є людина, що обумовлено соціальною природою управління в державі.

Отже, можемо зробити висновок, що завдяки тому, що принципи кадрового забезпечення діють як системне утворення, є можливість формувати певне цілісне та завершене явище, яким і є цей різновид управлінської діяльності. Слід відзначити, що цю систему утворюють норми-принципи різної сфери дії, що обумовлює можливість здійснення їх класифікації на загальні, спеціальні (структурно-цільові, структурно-функціональні, структурно-організаційні, структурно-процесуальні) тощо, але це лише характеризує співвідношення та прояв у кадровому забезпеченні основних філософських категорій загального, особливого та одиничного.

Виділення значної кількості положень, які віднесено до принципів кадрового забезпечення, підкреслює складність досліджуваного явища, його нерозривний зв'язок з такими явищами, як соціальне та державне управління, державна служба, адміністративне право. Також це дозволяє відокремлювати певні блоки в системі кадрового забезпечення в державі (за їх призначенням, структурою, рівнем тощо) та досліджувати їх з точки зору відповідності тим принципам, які відображають сутність цього окремого елемента кадрового забезпечення, що є основою для подальшого вдосконалення та розвитку кадрового забезпечення в державі.

Список використаних джерел

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Бахрах Д.Н. Административное право России: Учебник для вузов. – М.: НОРМА, 2002. – 448 с.
3. Котюк В.О. Теория права: Курс лекций. – К.: Вентури, 1996. – 208 с.
4. Обговорення проекту концепції реформування публічної адміністрації в Україні (огляд науково-практичного семінару) // Вісник Академії правових наук України. – 2005. – № 4. – С. 203-237.
5. Хропанюк В. Н. Теория государства и права: Учебное пособие для высших учебных заведений / Под ред. проф. В. Г. Стрекозова. – М.: Дабахов, Ткачев, Димов. – 1995. – 384 с.

Борисова Н.В.

Принципи, на яких ґрунтується державна служба відповідно до вимог чинного Закону України «Про державну службу».

Процеси реформування та розвитку ефективної державної служби в Україні все більше набирають обертів, намагаючись спрямувати зусилля на всебічний розвиток країни, що прагне до подолання негативних явищ та процесів, які унеможливають євроінтеграцію. Але спрямовуючи зусилля на досягнення вищезазначених цілей державним службовцям слід враховувати основні засади, певні правила, керуватись положеннями, тобто відповідними принципами. Енциклопедичний словник з державного управління надає тлумачення поняття принципу (від лат. *principium* – початок, основа, виникнення, першоджерело)