**Балух Денис Валерійович. Управління державною службою в Україні : Дис... канд. наук: 12.00.07 – 2009**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | ***Балух Д.В.* Управління державною службою в Україні. –**Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. – Одеська національна юридична академія, Одеса, 2009.  Дисертація присвячена науковому дослідженню управління державною службою у контексті адаптації інституту державної служби до міжнародних стандартів. Визначено поняття та співвідношення служби, публічної служби і державної служби, цілі, завдання, функції і прицнипи управління державною службою, його правове регулювання, поняття, склад і види державно-службових відносин, поняття й особливості державного службовця як обєкта управління, правові засади управління державною посадою та значення Реєстру державних посад, система і повноваження органів управління державною службою. Проаналізовано чинне законодавство та законодавства інших країн, надано пропозиції та доповнення до чинного законодавства про державну службу, зокрема щодо прийняття Закону України «Про публічну услужбу» і «Про основи державної служби». Значної уваги приділено управлінню персоналом державної служби. | |
| |  | | --- | | У **Висновках** сформульовано найбільш суттєві результати та положення дослідження, наведено теоретичні узагальнення та авторські пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства стосовно управління державною службою.  Управління державною службою – це підзаконна, цілеспрямована, розпорядча, організаційно-владна діяльність державних органів, основним змістом якої є: а) визначення і реалізація єдиної державної кадрової політики; б) формування кадрового корпусу державних службовців; в) встановлення державних посад та визначення їхнього статусу; г) встановлення класних чинів, військових звань, спеціальних звань і порядку їх присвоєння; визначення порядку і правил проходження державної служби; д) оцінювання діяльності державних службовців; ж) встановлення соціально-правових гарантій для державних службовців; з) встановлення та реалізація умов функціонування державних службовців та ін.  Суб'єкти управління державної служби – це спеціальні органи виконавчої влади або підрозділи державних органів, до компетенції яких належать визначення, забезпечення й реалізація правових та організаційно-процесуальних засад організації та діяльності державної служби. Серед них виокремлено: 1) органи управління державною службою (Кабінет Міністрів України, центральні органи виконавчої влади, місцеві органи виконавчої влади); 2) органи управління персоналом державної служби (органи управління державною службою, місцеві органи центральних органів виконавчої влади, територіальні віділення Головдержслужби, кадрові служби).  Кадрова служба є одним із органів забезпечення управління державною службою. Вона належить до тих органів, які здійснюють управління шляхом організації функціонування державної служби. Кадрова служба, будучи, з одного боку, органом управління, одночасно, з іншого – є об`єктом управління. Акцентується увага на тому, що її основними завданнями є: 1)реалізація державної політики у сфері державної служби та з питань кадрової роботи; 2) здійснення аналітичної та організаційної роботи з кадрового менеджменту; 3) задоволення потреб у кваліфікованих кадрах та їх ефективне використання; 4) прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар`єри, забезпечення їх безперервного навчання; 5) документальне оформлення проходження державної служби та трудових відносин.  Особливістю функцій управління державною службою є те, що вони є похідними від функцій державного управління та функцій державної служби. Водночас, функції управління державною службою не є результатом автоматичного поєднання перших і других. Їхній аналіз дає підстави виокремити: а) основні: планування; регулювання; розпорядження; нормативно-правова; організаційна; кадрова; контрольна; фінансова; соціальна; б) спеціальні: прогнозування; планування; кадрова; мотивація; інформаційно-аналітична; в) допоміжні: діловодство, юридичне обслуговування, матеріально-технічне забезпечення та ін.  Принципи управління державною службою, аналогічно функціям, є похідними від принципів державного управління та принципів державної служби. Аналіз теоретико-правових положень державної служби дає підстави виокремити такі принципиуправління державною службою: 1) законності: державні органі, які здійснюють управління державною службою, створюються у відповідності до закону, реалізують свої повноваження у межах і в спосіб, визначених законом, їхня діяльність здійснюється тільки у правовому полі; 2) прозорості: об’єктивне та вичерпне інформування громадськості про діяльність державних органів та їх апарату; запровадження прозорої процедури просування по службі на підставі професійних досягнень; оприлюднення через засоби масової інформації відомостей про доходи, отримані протягом року державними службовцями; запровадження прозорих механізмів обліку вакантних посад державних службовців та їх заповнення; інформування громадськості з питань європейської інтеграції у сфері державної служби; 3) єдиності: оскільки державна влада в Україні єдина, система державних органів єдина, то і державна служба повинна бути єдиним публічно-правовим інститутом, який включає в себе види державної служби; 4) підпорядкованості вищестоящим державним органам і посадовим особам вищого рівня державних органів і держаних службовців нижчого рівня: державна служба являє собою складну ієрархічно побудовану систему, в якій основним методом діяльності є субординація; 5) політичної незалежності: державна служба є політично незалежною інституцією, а для державних службовців передбачається принцип політичної нейтральності; 6) стабільності: зумовлюється визначенням єдиної державної кадрової політики; законодавчим визначенням її видів, видів державних службовців і державних посад; удосконаленням законодавства про державну службу; чітким розмежуванням політичних та адміністративних посад; своєчасністю вирішення питань заміщення вакантних посад особами з відповідною професійною підготовкою; незмінністю заступників керівників державного органу та керівників структурних підрозділів державного органу у разі зміни керівника цього органу та ін.  Основними напрямами реформування законодавства про управління державною службою є: а) системне та комплексне правове регулювання всіх видів державної служби; б) утворення незалежного державного органу з питань управління державною службою, спрямування його діяльності передусім на забезпечення здійснення єдиної державної політики у сфері управління державною службою; в) розмежування політичних та адміністративних посад в органах державної влади, запровадження в центральних органах державної влади посад керівників апаратів як вищих адміністративних посад у цих органах; г) упорядкування класифікації посад державних службовців з урахуванням обсягу повноважень за посадою, складності покладених обов’язків, ступеня відповідальності; д) удосконалення класифікації посад за категоріями посад та рангами державних службовців, порядку віднесення посад державних службовців до відповідних категорій, встановлення більш жорстких вимог до присвоєння рангів державних службовців; е) запровадження ефективних правових механізмів забезпечення стабільності діяльності державних службовців та їх незалежності від особистої позиції осіб, які займають політичні посади; є) удосконалення порядку проходження державної служби, зокрема просування державних службовців по службі відповідно до рівня їх кваліфікації, ділових та моральних якостей, професійних досягнень, з урахуванням стажу державної служби та ін.  Реєстр державних посад являє собою уніфікований ієрархічний перелік державних посад, які позподілені на групи в залежності від одного або декількох критеріїв. Реєстр є нормативним актом, який затверджується у встановленому порядку, як правило, главою держави і передбачає вичерпний перелік державних посад. Таким чином державна посада стає легітимною не з моменту її включення до штатного розпису державного органу, а з моменту її внесення до Реєстру. Виключення державної посади з Реєстру завжди є підставою для скорочення цієї посади у штатному розписі державного органу. Водночас, скорочення державної посади у державному органі зовсім не означає, що її виключено з Реєстру. Таким чином, виключення державної посади з Реєстру означає не просто її вилучення з переліку, а юридичне припинення цієї державної посади. У випадку, коли посада не передбачена у Реєстрі, її не може бути включено до штатного розпису державного органу. Спочатку необхідно внести відповідні зміни до Реєстру і тільки потім вирішувати питання про штатний розпис.  Створення й функціонування загальнонаціональної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців зумовлює система засадничих ідей і положень, яку становлять принципи: 1) системності; 2) єдиності; 3) загальності; 4) диференційованості; 5) обов’язковості та безперервності навчання; 5) випереджувального характеру навчання; 6) встановлення взаємних прав, обов’язків та відповідальності; 7) встановлення правових наслідків забезпечення високої якості та ефективності навчання; 8) державного управління й координації діяльності усіх елементів системи підвищення кваліфікації державних службовців; 9) урахування вітчизняного та зарубіжного досвіду підвищення кваліфікації державних службовців. | |