

УДК 35.075

Т.Є. КАГАНОВСЬКА, канд. юрид. наук,
доц., Харківський національний університет імені
В.Н. Каразіна

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ СФЕРИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Ключові слова: кадрове забезпечення, державне управління

Розбудова України як суверенної і незалежної, демократичної, соціальної, правової держави, подолання системної кризи в усіх сферах суспільного життя, а, особливо, в соціальній сфері та економіці країни, реальне забезпечення пріоритету захисту проголошеної в ст.3 Конституції України найвищої соціальної цінності – людини, істотним чином залежить від того, наскільки ефективно держава буде виконувати взяті на себе функції, що реалізуються через діяльність механізму держави – відповідні державні органи, їх апарат, конкретного державного службовця. Але, у будь-якому разі, наміри побудувати досконалу та розвинену в багатьох сферах державу так і залишатимуться намірами, поки найменша складова цього механізму не буде відповідати встановленим вимогам та якісно виконувати покладені на неї функції. Незважаючи на те, що ми кажемо «найменша складова», це в жодному разі не применшує її значення, значення людини, на яку покладено виконання функцій держави. Людина, яка з одного боку є об'єктом забезпечення з боку держави, а з іншого, перебуваючи на державній службі, сама виступає творцем цього забезпечення. Вирішення цього протиріччя є запорукою розв'язання багатьох проблем, існуючих сьогодні в Україні. Отже, одним з питань, що потребує свого розв'язання, є визначення меж дії кадрового забезпечення та встановлення тих елементів державного

управління, де воно себе проявляє. Тобто, ведемо мову про сферу кадрового забезпечення державного управління. Ознайомлення з науковою літературою (праці В. Авер'янова, А. Алехіна, Г. Атаманчука, Д. Бахраха, Ю. Битяка, В. Богуцького, А. Васіна, Л. Гордієнко, А. Кармолицького, О. Крушельницької, А. Мельника, О. Оболенського, Г. Осовської та інших) свідчить, що дослідженню цього питання майже не приділялася увага, а наукові розвідки йшли шляхом досліджень особливостей кадрового забезпечення окремих напрямків державного управління. Це вказує на актуальність вирішення питань, пов'язаних з визначенням сфери кадрового забезпечення державного управління, що і є метою даної статті.

Перш за все, слід звернути увагу на тлумачення слова «сфера», що дозволить більш цілеспрямовано визначити подальший шлях дослідження. Слід зауважити, що розкриваючи питання, пов'язане зі сферою кадрового забезпечення державного управління, треба встановити сферу, в якій застосовується кадрове забезпечення, а також межі його дії. Стосовно державного управління це означає встановлення таких його параметрів, які б мали відношення або були безпосередньо пов'язані з реалізацією кадрового забезпечення, а також були достатніми для встановлення меж розповсюдження такої діяльності, враховуючи всі можливі її прояви.

Наступним кроком, на нашу думку, повинно стати виявлення істотних ознак поняття «управління» в аспекті його сполучення з прикметником «державне». Взагалі управління, як пояснюється в літературі, – це сфера людської діяльності, що виникла в результаті поділу праці, за допомогою якої людина впливає на соціально-політичні, техніко-економічні та соціально-культурні процеси для досягнення певної мети [1, с.5].

Так, Г. Атаманчук зазначає, що в науковій літературі управління розділяється на види за різними підставами (наприклад, за

сферами суспільної життєдіяльності, залежно від структури суспільних відносин, від об'єктів управління, за характером й обсягом охоплених управлінням суспільних явищ) [2, с.34]. Але, не дивлячись на можливість такого різностороннього поділу, мова йде про єдиний за своєю природою та сутністю різновид соціального управління – державне управління. Воно обумовлене природою та призначенням держави – здійснювати управління суспільством, забезпечувати його інтереси [3, с.113; 4, с.39-41], принаймні це стосується демократичних держав, до яких належить й Україна. У свою чергу, виокремлення управлінської діяльності в якості важливої самостійної сфери відносин, а також виникнення багаточисельної групи державних службовців і самої державної служби пов'язане з розвитком механізму держави та реалізації ним функцій останньої, зокрема, управління суспільством. На цьому прикладі слід звернути увагу, що основним призначенням державного управління є безпосереднє забезпечення функціонування й розвитку суспільства, стабільності його існування, та вирішення пов'язаних з цим поточних і перспективних завдань. Як і будь-яке явище, державне управління володіє притаманними йому ознаками, які, з одного боку, його характеризують, а, з іншого, виділяють з-поміж таких самих явищ, у природі яких лежить держава. Державне управління пов'язане з реалізацією цілей та функцій держави, де управлінський характер і правова природа функцій держави зумовлюють набуття державним управлінням певних специфічних ознак. Так, в літературі виділяють цілу низку ознак державного управління [5, с.30-32].

У контексті нашого дослідження особливу увагу слід звернути на ті ознаки держуправління, які розкривають шлях його реалізації та безпосередньо стосуються кадрового забезпечення. Ці ознаки мають бути пов'язані з діяльністю суб'єкта або належати до складу об'єкта державного

управління, чи характеризувати нормативно-правову базу існування перших двох. Тобто мати відношення: 1) до державних органів та їх посадових осіб, а також керівників відповідних державних підприємств, установ та організацій, включаючи працівників спеціально створених органів (служб) з кадрової роботи або роботи з персоналом, які наділені державно-владними повноваженнями щодо кадрового забезпечення; 2) до соціальних ресурсів, які включені до системи соціально-економічних відносин з приводу процесу відтворення й використання персоналу, або організаційних формувань, їх структурних підрозділів, або до певної сукупності людей та їх груп, однак, пов'язані з державою службово-трудовами відносинами; 3) визначення їх правового статусу чи компетенції.

На нашу думку, з числа тих ознак, що характеризують державне управління, інтерес становлять наступні: поділ державної влади на законодавчу, виконавчу та судову; адміністративний аспект державного управління; реалізація цілей державного управління механізмом держави; наявність органів держави; компетенція та державно-владні їх повноваження; здійснення виконавчо-розпорядчої діяльності державним апаратом; формування державного апарату на підставі законодавчих актів.

Щодо поділу державної влади на законодавчу, виконавчу та судову, то в науці це пов'язується не лише з самостійною та незалежною гілками державної влади та системою «стримувань і противаг», а, як зауважує О. Скакун, будучи «поділеною», влада в державі повинна залишатися цілісною, єдиною, тому що йдеться не про поділ влади, а функцій здійснення цієї влади... й про взаємодію даних функцій. Юридичний прояв єдності та гармонійності влади полягає у тому, що... органи державної влади в сукупності мають компетенцію, необхідну для здійснення функцій і виконання завдань держави [4, с.97]. У такому випадку ми можемо зазначити, що поділ влади пря-

мо пов'язаний з функціями держави, де однією з них є функція кадрового забезпечення. Зокрема, Д. Бахрах відзначає, що адміністративна діяльність (управління) у відповідності до закону поділу праці розмежовується на більш прості, спеціальні види організаційної діяльності (функції управління), та вказує, що до числа загальних функцій відносять роботу з кадрами, де серед трьох груп загальних функцій, кадрова віднесена до функції забезпечення системи [6, с.124-126].

З цим моментом безпосередньо пов'язаний і адміністративний аспект. Його ми розуміємо як організацію та управління державно важливою функцією – кадровим забезпеченням. Тобто в загальному вигляді – це управління діяльністю з наповнення організаційних структур системи державного управління відповідними за професією та кваліфікацією кадрами задля надання можливості функціонування держави та її органів у відповідності до вимог Конституції України, що призводить до виникнення окремого виду правовідносин – адміністративних. Як зазначається в літературі, адміністративно-правові відносини – це суспільні відносини у сфері державного управління, учасники яких виступають носіями прав і обов'язків, урегульованих нормами адміністративного права [7, с.40]. А відповідні гілки влади для організації своєї діяльності та реалізації покладених на них функцій потребують наповнення своїх організаційних структур, які виконують різні функції державного управління, відповідними за професією та кваліфікацією кадрами, тобто кадрового забезпечення.

Механізм держави є ознакою, що стосується кадрового забезпечення. Аналіз висловлених у літературі точок зору щодо нього [4, с.88; 3, с.136; 8, с.40] вказує, що спільним для всіх цих визначень є те, що механізм держави є сукупністю державних органів, організацій, установ, що виконують ті чи інші функції держави, а, отже, можливість їх існування безпосередньо залежить

від виконання завдань, покладених на кадрове забезпечення в державі. Прямо зазначається, що мета державного управління формується політичною системою та реалізується механізмом держави [9, с.34]. Тобто без його кадрового забезпечення він буде становити лише теоретичне поняття, що не наділене жодним практичним значенням.

Поряд з поняттям «механізм держави», використовується поняття «державний апарат», що теж має характер його ознак стосовно державного управління. Під «державним апаратом» розуміють систему органів, що безпосередньо здійснюють управлінську діяльність і наділені для цього державно-владними повноваженнями [4, с.88] або державним апаратом – це частина механізму держави в особі системи його державних органів [8, с.41]. Таким чином, можна вести мову про те, що саме державний апарат є тією частиною державного механізму, яка виконує переважну більшість функцій державного управління, і до складу якого можна включити суб'єктів кадрового забезпечення.

Стосовно державного апарату слід відзначити, що не дивлячись на те, що він характеризується як апарат, що здійснює «управлінську діяльність і наділений для цього державно-владними повноваженнями», до його складу слід включати не лише представників виконавчої влади, але й законодавчої та судової. В його межах має місце функціональний розподіл відповідних повноважень щодо державного управління. Так, погодимося з позицією, що з огляду на різноманіття суспільних відносин, які керуються як шляхом встановлення певних норм, так і шляхом їхнього застосування, виникає необхідність щодо спеціалізованої управлінської ланки державного апарату, що здійснює такий вплив у виконавчо-розпорядчому варіанті. Виходить, що виконання – це і є, по суті, безпосередня державно-управлінська діяльність, тобто керуючий вплив і виконання повністю сумісні, а керування різними сторонами дер-

жавного й громадського життя не є винятковою функцією виконавчого апарату держави, а в цьому процесі беруть активну участь й інші суб'єкти єдиної державної влади [10, с.5]. Така позиція, до якої схилилися і ми, знайшла своє відображення в працях багатьох вчених. Зокрема, указано, що державне управління здійснюється також на рівні внутрішньоорганізаційної діяльності органів державної влади, причому як влади виконавчої, так і інших гілок, а тому, коло суб'єктів відносин державного управління охоплює, з одного боку, органи виконавчої влади, державні органи інших гілок влади, органи місцевого самоврядування, а з іншого – всі інші суб'єкти права [9, с.21-22], або, як варіант трактування такої точки зору, зазначається, що апарат держави (у широкому розумінні) – поряд з власне управлінським апаратом включає главу держави, парламент, місцеві органи управління, збройні сили, міліцію (поліцію), дипломатичні представництва за кордоном та ін. [4, с.89-90].

Аналізуючи поняття «механізм держави», ми відмітили, що воно пов'язане з поняттям «орган держави», яке в свою чергу є одним з ознак державного управління. Відносно нього наукова література вказує, що орган держави – частина державного апарату – група осіб або одна особа, що має юридично визначену державно-владну компетенцію для виконання завдань і функцій держави. Кожен орган держави створюється для здійснення певного виду державної діяльності, тобто має свій предмет ведення, завдання та функції. Щодо органу держави в контексті кадрового забезпечення, враховуючи його ознаки [4, с.91-92], ми маємо справу одразу з двома його проявами.

По-перше, це відноситься до суб'єктів кадрового забезпечення, які мають передбачені конституцією або іншими законами спеціальні функції. Тут мова йде про організаційну структуру кадрового забезпечення, де організаційна (управлінська) структура – упорядкована сукупність ланцюгів

управління організацією (посади, підрозділи та служби), які володіють необхідною матеріально-технічною базою, виконують специфічні адміністративні функції та знаходяться у певному взаємному зв'язку та підпорядкуванні [11, с.174]. Тому можна вести мову про те, що для вирішення певних завдань створюються спеціальні органи або діють уповноважені на те посадові особи, основною або додатковою функцією яких є кадрове забезпечення.

По-друге, ми маємо справу з тим, що будь-який орган передбачає внутрішню структуру, що складається з певних посад. А тому орган держави є об'єктом кадрового забезпечення в аспекті організаційного формування або його структурних підрозділів. Тут ми бачимо, що в переважній більшості випадків, саме наповнення штатних одиниць державних органів відповідними за професією та кваліфікацією кадрами і виступає метою кадрового забезпечення.

У такому взаємозв'язку суб'єкта та об'єкта кадрового забезпечення немає жодного протиріччя. Це пов'язано з тим, що кожного разу ми розглядаємо лише певний зріз явища, яке має єдину природу існування – державу та державне управління. Вони, з одного боку, обумовлюють необхідність виділення певних організаційно-структурних одиниць для виконання відповідних функцій держави, а з іншого – зумовлюють існування такого явища як державна служба, яка є необхідною умовою для наповнення державних органів кадрами взагалі.

У взаємозв'язку з поняттям «орган держави», а також у зв'язку між собою, перебувають такі поняття як «компетенція державного органу», «державно-владні повноваження державного органу», а також «нормативна основа компетенції державного органу або правового статусу посадової особи».

Так, щодо компетенції державного органу вказується, що це закріплена законом (або іншим нормативним актом) сукупність

його владних повноважень (прав і обов'язків), юридичної відповідальності й предмета відання [4, с.363]. З аналізу цього поняття можна зробити висновок, що воно є ключовим щодо державно-владних повноважень державного органу, а її основою є відповідні нормативно-правові акти, якими вона і визначається. Так, Д. Бахрах зауважив, що правові акти справляють особливий вплив на зміст діяльності відповідних державних органів та їх посадових осіб, бо існування кожного суб'єкта передбачене правовим актом, який визначає компетенцію, що обумовлює існування органів загальної та спеціальної компетенції [12, с.77-78, 86].

Стосовно кадрового забезпечення, то, на нашу думку, ці поняття (компетенція, повноваження, нормативні акти) виступають межами розповсюдження діяльності з кадрового забезпечення, враховуючи всі можливі його прояви. Зокрема, це пов'язується з тим, що на підставі відповідного нормативно-правового акту визначаються або створюються певні органи держави, в компетенцію яких входять питання кадрового забезпечення, і з метою виконання покладених на них в цій сфері обов'язків, ці органи або посадові особи наділяються відповідними державно-владними повноваженнями.

Також слід зазначити, що нормативно-правова база не лише регулює компетенцію відповідних суб'єктів кадрового забезпечення або правовий статус певних посадових осіб, які мають повноваження щодо здійснення цього виду управлінської діяльності, але й визначає права та обов'язки державних службовців, які займають посади у відповідних державних органах, підприємствах, установах, організаціях. Можна вести мову про те, що ці права та обов'язки є частиною змісту тих управлінських відносин з приводу безпосередньої реалізації кадрового забезпечення, які виникають у державних органах та виступають відповідною правовою формою їх існування.

На підставі цього, можна встановити відповідну характеристику сфери кадрового забезпечення державного управління:

1) це, так би мовити, ознаки «дії у просторі». Ми пов'язуємо її з розповсюдженням кадрового забезпечення на певні істотні складові державного управління, які утворюють його «територіальну» площину. До їх числа ми відносимо механізм держави, державний апарат, орган держави. Не дивлячись на те, що фактично ми ведемо мову про одне й те саме явище, що є засобом реалізації державного управління, такий поділ характеризує цей засіб з точки зору філософських категорій «загального», «особливого», «одиночного», де кожна зі складових визначає певний ступінь, на якому може здійснюватися кадрове забезпечення. Такий поділ дає можливість виявити, чи всі складові засобу реалізації державного управління належною мірою охоплені діяльністю з кадрового забезпечення, та дозволяє визначити функціональну спрямованість відповідних суб'єктів кадрового забезпечення, що сприятиме більш чіткому розподілу повноважень між ними;

2) наступну ознаку ми пов'язуємо з «дією по колу осіб» і відносимо до виокремлення функцій державного управління між законодавчою, виконавчою та судовою гілками влади з урахуванням принципу «поділу влади». Переважно це стосується суб'єктів кадрового забезпечення, вказуючи їм, відносно якого кола осіб, яких органів вони повинні здійснювати свою діяльність. Зважаючи на обстоюваний нами погляд на реалізацію державного управління фактично представниками всіх гілок влади в Україні, то діяльність суб'єктів кадрового забезпечення повинна розповсюджуватися на всіх осіб (персонал, кадри, співробітників, працівників), які вступили у трудові, службово-трудова відносини з державою, визначаючи коло об'єктів кадрового забезпечення. Ця ознака дає можливість установити наявність загальних рис та особливих відмінностей у здійсненні кадрового забез-

печення між органами, які наділені державно-владними повноваженнями, та іншими державними підприємствами, установами та організаціями;

3) третю ознаку сфери кадрового забезпечення державного управління, продовжуючи асоціативний ряд, який ми співвіднесли з проявами дії Закону, умовно кажучи, назвемо «дія у часі». Вона буде характеризувати той аспект сфери кадрового забезпечення державного управління, який співвідноситься нами з межами, в яких можуть діяти суб'єкти кадрового забезпечення. Звісно, нас можуть обвинуватити у проявах підвищеної уваги до них, і у лише побіжних згадках про об'єкт кадрового забезпечення. Однак, ми вважаємо, якщо розглядати кадрові забезпечення саме з позиції погляду на нього як на певний вид державної діяльності, то основним, найбільш активним є саме суб'єкт кадрового забезпечення. До того ж, якщо згадати, що відповідно до ч.2 ст.19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачений Конституцією та законами України, то відразу стає видно, що саме до суб'єктів кадрового забезпечення і повинні бути встановлені певні межі їх діяльності.

Отже, третя ознака пов'язується нами з такими характеристиками державного управління, як компетенція і державно-владні повноваження, що визначаються у відповідних нормативно-правових актах. Їх встановлення і вказує, в яких саме межах стосовно «територіальної» площини та відносно якого «кола осіб» можуть діяти відповідні суб'єкти кадрового забезпечення.

Ця ознака, по-перше, вказує, якою мірою при здійсненні кадрового забезпечення державного управління відповідний його суб'єкт може розповсюджувати свої державно-владні повноваження. Адже ці повноваження можуть бути загрозою для прав, свобод і законних інтересів державних

службовців, до яких вони звернуті, оскільки є проявом державної влади. Тому встановлення повноважень та компетенції суб'єкта кадрового забезпечення сприяє як чіткому виконанню покладених на нього обов'язків або виконанню відповідної ролі в цьому процесі, так і є гарантією для відповідних державних службовців, які підпадають під керівний вплив такого суб'єкта. Наприклад, така позиція частково висловлена авторами праці «Виконавча влада і адміністративне право» за редакцією В. Авер'янова. У побудові державної служби, насамперед, слід виходити з функцій державних органів, розподілу цих функцій між даними органами, визначення повноважень усіх органів у цілому і кожного окремо, а також повноважень їх працівників. Це дасть змогу розмежувати органи за специфікою діяльності, виявити однорідні функції, визначити доцільний розподіл функцій між структурними підрозділами та штатними посадами [13, с.335].

По-друге, ця ознака визначає, які саме питання підпадають під предмет відання суб'єкта кадрового забезпечення, що певним чином вводить його діяльність у певні межі. Хоча з іншого боку, ми можемо вести мову про те, що невідповідність встановленої для суб'єкта кадрового забезпечення компетенції сучасним потребам державного управління, вимогам часу, а також умовам ефективної організації цієї діяльності є підставою для вдосконалення цього аспекту його діяльності.

Також, у межах ознаки «дія у часі» доцільно звернути увагу на аспект нормативно-правового забезпечення діяльності суб'єктів кадрового забезпечення. Маємо на увазі, що відповідно до ієрархії цих суб'єктів, яку вони займають в організаційній структурі кадрового забезпечення, а також з урахуванням тієї функції, яку вони виконують, їх компетенція та державно-владні повноваження мають бути закріплені у відповідному нормативно-правовому акті, що відповідає цим критеріям.

Виділені нами ознаки сфери кадрового забезпечення державного управління вказують на те, що саме кадрове забезпечення як управлінська діяльність держави, пов'язане з впливом на значну кількість громадян України і стосується діяльності всіх органів держави, маючи відношення до будь-якого органу держави залежно від його відомчої, галузевої належності або характеру та змісту його державно-владних повноважень, але його спрямованість повинна сприяти ефективності виконання державою взятих на себе функцій; забезпечувати як результативність діяльності державних службовців, так і виступати гарантією реалізації їх прав та свобод, здійснюючись у чітких нормативно-правових межах, такими методами та засобами, які існують у демократичному суспільстві.

Враховуючи усе це, доходимо висновку, що кадрове забезпечення, спрямоване на забезпечення можливості функціонування держави та її органів, що виконують функцію державного управління, своїм головним об'єктом передбачає саме державне управління.

Тому можна вести мову про те, що без створення науково обґрунтованої, практично апробованої та дієвої системи кадрового забезпечення державного управління наша держава не буде здатна виконувати свої загальносоціальні функції. Відповідно, виходячи з того, наскільки ефективно та відповідно сучасним вимогам відбуватиметься вирішення кадрових питань, буде визначатися й ефективність функціонування всієї системи державного механізму. Становлення України як правової держави, заснованої на принципі верховенства права (ч.1 ст.8 Конституції України) безпосередньо пов'язане з успішністю формування нової системи кадрового забезпечення державної служби, що буде відповідати демократичним конституційним ідеям, новій моделі державного управління, в якій відбувається перехід від командно-адміністративної системи управління до управління в умовах

ринкової економіки, і яка буде враховувати специфіку нових суспільних відносин, що виникають між державою, суспільством та окремим громадянином, і, безумовно, гарантувати права, свободи та законні інтереси громадян, у тому числі й тих, хто перебуває на державній службі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посіб. –Житомир: ЖГП, 2000. –304 с.
2. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций. –М.: Юрид. лит., 1997. –400 с.
3. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: Учебник. –М.: Юрайт, 2000. –432 с.
4. Скакун О.Ф. Теория держави і права: Підручник. –Х.: Консум, 2001. –656 с.
5. Державне управління: Навч. посіб. /Мельник А.Ф., Оболенський О.Ю., Васіна А.Ю., Гордієнко Л.Ю.; За ред. А.Ф. Мельник. –К.: Знання-Прес, 2003. –343 с.
6. Бахрах Д.Н. Административное право России: Учебник. –М.: НОРМА, 2002. –448 с.
7. Административное право Украины: Учебник /Битяк Ю.П., Богуцкий В.В., Гаращук В.Н. и др.; Под ред. Ю.П. Битяка. –Х.: Право, 2003. –576 с.
8. Шульга А.М. Теория государства и права: Учебное пособие. –Х.: Изд-во Нац. ун-та внутр. дел, 2003. –125 с.
9. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики /За заг. ред. В.Б. Авер'янова. –К.: Факт, 2003. –384 с.
10. Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации: Учебник /Под ред. А.П. Алехина. –М.: Зерцало-М, 2003. –608 с.
11. Веснин В.Р. Основы менеджмента. –М.: Ин-т междунар. права и экономики им. А.С. Грибоедова, 1999. –480 с.
12. Бахрах Д.Н. Административное право России: Учебник. –М.: НОРМА, 2002. –448 с.

13. Виконавча влада і адміністративне право /За заг. ред. В.Б. Авер'янова. –К.: Видавничий Дім «Ін-Юре», 2002. –668 с.

Кагановська Т.Є. До питання визначення сфери кадрового забезпечення державного управління // Форум права. -2008. -№ 2. –С.202-209 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08ktezdu.pdf>

Щодо визначення сфери кадрового забезпечення державного управління виділені їх характеристики-ознаки. Показано, що кадрове забезпечення, спрямоване на забезпечення можливості функціонування держави та її органів, що виконують функцію державного управління, своїм головним об'єктом передбачає саме державне управління.

Кагановская Т.Е. К вопросу определения сферы кадрового обеспечения государственного управления

Относительно определения сферы кадрового обеспечения государственного управления выделены их характеристики-признаки. Показано, что кадровое обеспечение, направленное на обеспечение возможности функционирования государства и его органов, что выполняют функцию государственного управления, своим главным объектом предусматривает самое государственное управление.

Kaganovskaja T.E. To a question of definition in sphere for personnel maintenance of the government

Concerning definition of sphere of personnel maintenance of the government their characteristics-attributes are allocated. It is shown, that the personnel maintenance directed on a possibility of functioning of the state and its bodies that carry out function of the government, the main object provides the government.

Форум права ФП