

РОЗДІЛ 1 «ТРУДОВЕ ПРАВО»

УДК 349.2

Андрєєв А. В.,
кандидат юридичних наукНАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КАДРОВОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Зазначено, що чинне правове регулювання кадрового забезпечення державної служби України на сьогодні не в повній мірі задовольняє потреби суспільства у питаннях забезпечення виконання поставлених завдань, а тому все ще не втрачають актуальності питання, пов'язані із вдосконаленням існуючих механізмів, адже належне функціонування державних інститутів неможливе без кваліфікованого і потужного державного апарату.

Визначено перелік проблем правового регулювання кадрового забезпечення державної служби. Сформульовано пропозиції щодо вирішення вказаних проблем. Встановлено, що однією із проблем правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України за національним законодавством є недосконалість чинного законодавства у даній сфері, що створює «приховані можливості посад». Звернено увагу на необхідність вирішення проблем корупції, зокрема запропоновано посилення контролю із боку кадрових служб. Так, приймаючи кандидата на посаду державного службовця, кадрова служба повинна поряд із перевіркою даних про освіту, досвіду роботи тощо приділяти увагу з'ясуванню морально-етичних якостей та відсутності звинувачень у корупційних діях у минулому.

У статті проаналізовано аспекти оптимізації правового регулювання кадрового забезпечення державної служби. Запропоновано здійснити за декількома етапами оптимізацію правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України для підвищення рівня професійної компетентності державних службовців.

Висловлені точки зору окремих дослідників стосовно цього питання, особливо цікавою з яких є пропозиція акцентування уваги на залученні до державної служби молодих креативних кадрів. У такому разі доцільним є внесення змін до статті 19 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII із встановленням граничного віку прийняття на посаду державної служби, що на практиці може дійсно посприяти формуванню якісно нового складу державних службовців. Орієнтовний граничний вік можна встановити у розмірі 30 років.

Серед напрямків оптимізації правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України на етапі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в першу чергу виділено розширення персональної відповідальності державних службовців. Основними проблемами на сьогодні є те, що в чинному Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII передбачено лише два види відповідальності державних службовців – дисциплінарна та матеріальна. У Кримінальному кодексі України та Кодексі України про адміністративні правопорушення, по-перше, законодавець не оперує терміном «державний службовець», а, по-друге, в структурі даних нормативно-правових актів відсутні розділи, присвячені безпосередньо правопорушенням та злочинам державних службовців, а відповідні норми можуть міститись у різних розділах кодексів.

Ключові слова: удосконалення, правове регулювання, кадрове забезпечення, державна служба, державний службовець.

Отмечено, что действующее правовое регулирование кадрового обеспечения государственной службы Украины на сегодня не в полной мере удовлетворяет потребности общества в вопросах обеспечения выполнения поставленных задач, а потому все еще не теряют актуальности вопросы, связанные с совершенствованием существующих механизмов, ведь надлежащее функционирование государственных институтов невозможно без квалифицированного и мощного государственного аппарата.

Определен перечень проблем правового регулирования кадрового обеспечения государственной службы. Сформулированы предложения по решению указанных проблем. Установлено, что одной из проблем правового регулирования кадрового обеспечения государственной службы Украины по национальному законодательству является несовершенство действующего законодательства в

данной сфере, создает «скрытые возможности должностей». Обращено внимание на необходимость решения проблем коррупции, в частности предложено усиление контроля со стороны кадровых служб. Так, принимая кандидата на должность государственного служащего, кадровая служба должна наряду с проверкой данных об образовании, опыта работы и т.п. уделять внимание выяснению морально-этических качеств и отсутствия обвинений в коррупционных действиях в прошлом.

В статье проанализированы аспекты оптимизации правового регулирования кадрового обеспечения государственной службы. Предложено осуществить в несколько этапов оптимизацию правового регулирования кадрового обеспечения государственной службы Украины для повышения уровня профессиональной компетентности государственных служащих.

Высказано точки зрения отдельных исследователей по этому вопросу, особенно интересной из которых является предложение акцентирование внимания на привлечении к государственной службе молодых креативных кадров. В таком случае целесообразно внесении изменений в статью 19 Закона Украины «О государственной службе» от 10.12.2015 № 889-VIII с установлением предельного возраста приема на должность государственной службы, на практике может действительно помочь формированию качественно нового состава государственных служащих. Ориентировочный предельный возраст можно установить в размере 30 лет.

Среди направлений оптимизации правового регулирования кадрового обеспечения государственной службы Украины на этапе повышения уровня профессиональной компетентности государственных служащих в первую очередь выделено расширения ответственности государственных служащих. Основными проблемами на сегодня является то, что в действующем Законе Украины «О государственной службе» от 10.12.2015 № 889-VIII предусмотрено только два вида ответственности государственных служащих - дисциплинарная и материальная. В Уголовном кодексе Украины и Кодексе Украины об административных правонарушениях, во-первых, законодатель не оперирует термином «государственный служащий», а, во-вторых, в структуре данных нормативно-правовых актов отсутствуют разделы, посвященные непосредственно правонарушениям и преступлениям государственных служащих, а соответствующие нормы могут содержаться в разных разделах кодексов.

Ключевые слова: совершенствование, правовое регулирование, кадровое обеспечение, государственная служба, государственный служащий.

It is stated that the current legal regulation of the personnel support of the civil service of Ukraine does not fully satisfy the needs of the society for the purposes of ensuring the fulfillment of the tasks set, and therefore the issues related to the improvement of the existing mechanisms are still not relevant, since the proper functioning of the state institutions is impossible without a skilled and powerful state apparatus.

The list of problems of legal regulation of the civil service personnel is determined. Suggestions are made to address these issues. It is established that one of the problems of legal regulation of the personnel support of the civil service of Ukraine under the national legislation is the imperfection of the current legislation in this field, which creates "hidden opportunities for positions". Attention was drawn to the need to address corruption issues, in particular, the strengthening of control by staffing services was proposed. For example, when recruiting a candidate for a civil servant position, the HR should, along with checking education data, work experience, etc., pay attention to identifying moral and ethical qualities and the absence of allegations of corruption in the past.

The article analyzes the aspects of optimization of legal regulation of public service personnel. It is proposed to optimize the legal regulation of the staffing of the civil service of Ukraine in several stages in order to increase the level of professional competence of civil servants.

Some researchers have expressed their views on this issue, of which the proposal to focus attention on attracting young creative personnel to the civil service is particularly interesting. In this case, it is advisable to amend Article 19 of the Law of Ukraine "On Civil Service" of 10.12.2015 No. 889-VIII with the establishment of the maximum age of admission to the position of civil service, which in practice can really contribute to the formation of a qualitatively new composition of civil servants. You can set an approximate age of 30 years.

Among the areas of optimization of the legal regulation of the personnel support of the civil service of Ukraine, at the stage of raising the level of professional competence of civil servants, the extension of the

personal responsibility of civil servants is highlighted. The main problems for today are that the current Law of Ukraine "On Civil Service" of December 10, 2015 No. 889-VIII provides only two types of liability of civil servants - disciplinary and material. In the Criminal Code of Ukraine and the Code of Ukraine on Administrative Offenses, firstly, the legislator does not use the term "civil servant", and secondly, there are no sections directly related to the offenses and crimes of public servants in the structure of these normative legal acts. the rules may be contained in different sections of the codes.

Keywords: *improvement, legal regulation, human resources, civil service, civil servant.*

Україна потребує сучасної ефективної державної кадрової політики у системі державної служби, яка дозволить залучати та адекватно використовувати на державній службі висококваліфікованих фахівців, а також створювати умови для реалізації ними свого потенціалу. Це сприятиме забезпеченню ефективного функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування. Чинне правове регулювання кадрового забезпечення державної служби України на сьогодні не в повній мірі задовольняє потреби суспільства у питаннях забезпечення виконання поставлених завдань, про що свідчать постійні наукові дискусії з приводу вдосконалення даного інституту, а також зміни підходів до розуміння сутності, функцій та компетенції державних службовців нової формації. Тому все ще не втрачають актуальності питання, пов'язані із вдосконаленням існуючих механізмів, адже належне функціонування державних інститутів неможливе без високопрофесійного апарату державної служби. Недостатня увага до даного питання може призвести до відсутності кваліфікованого кадрового потенціалу державної служби в країні чи зменшення його професійного рівня, що й актуалізує необхідність дослідження проблем, пов'язаних із кадровим забезпеченням державної служби України та пошуком шляхів їх вирішення.

Оптимізація є сукупністю певних процесів, спрямованих на надання чому-небудь оптимальних, найбільш сприятливих властивостей та співвідношень [1, с. 851]. Тобто оптимізація правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України за національним законодавством передбачає модернізацію та поліпшення існуючих механізмів даного інституту. Оптимізація даної сфери була здійснена порівняно нещодавно шляхом прийняття нового Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2], що, в свою чергу, призвело до втрати актуальності більшості наукових праць із даної тематики. Враховуючи, що окремі проблеми правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України все ще присутні у національному законодавстві, дослідження питання актуальних на сьогодні напрямів подальшого розвитку правового регулювання даного інституту є необхідним.

Із урахуванням втрати актуальності низки праць, оптимізація правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України за національним законодавством на сьогодні характеризується незначним рівнем наукової уваги. Втім проблемам даного інституту присвятили наукові праці такі дослідники: В.Б. Авер'янов, Г.В. Атаманчук, В.Д. Бакуменко, Д.Н. Бахрах, Ю.П. Битяк, Т.Ю. Витко, Н.Т. Гончарук, І.В. Гусак, Я.Ф. Жовнірчик, В.Ф. Золотарьов, М.І. Іншин, Т.Є. Кагановська, Ю.Ю. Кізілов, Л.П. Коваль, Ю.В. Ковбасюк, І.Б. Коліушко, Л.В. Лазоренко, І.П. Лопушинський, В.О. Лук'янихін, В.Я. Малиновський, В.М. Мартиненко, І.М. Мельник, О.В. Петришин, О.Д. Оболенський, В.М. Олуйко, В.П. Тимошук, О.Ю. Шапран та інші. Проте у більшості робіт увага науковців приділяється проблемам усього інституту в цілому, в той час як його кадрове забезпечення характеризується значно нижчим рівнем наукової уваги.

Ю.Ю. Кізілов вбачає необхідність здійснення оптимізації правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України шляхом реалізації наступних напрямів: гарантування політичної нейтральності державної служби шляхом розмежування політичних та адміністративних посад; забезпечення політичної неупередженості державних службовців; забезпечення рівного доступу громадян до державної служби та усунення корупційного механізму із даного процесу; запровадження персональної відповідальності державних службовців; формування ефективної системи управління людськими ресурсами на основі урахування їх знань, навичок, а також особистих якостей; удосконалення процедури проходження державної служби; підвищення ефективності професійного навчання державних службовців шляхом оптимізації системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації; установа прозорої моделі оплати праці [3, с. 31-34]. Так, гарантування політичної нейтральності державної служби шляхом розмежування політичних та адміністративних посад протягом багатьох років розглядається вітчизняними науковцями як один із стратегічних напрямків. І.Б. Коліушко у проекті Закону України «Про службу в органах державної влади» надав дефініцію поняттю «політична посада державної служби» як визначеної Конституцією та законами України посаду в органах державної влади, яка обіймається внаслідок обрання на неї Українським народом, або

призначення всенароднообраними носіями влади на визначений термін, для реалізації політичної програми [4]. Проте дане визначення є теоретичним, а не законодавчим, тобто на нормативно-правовому рівні поняття «адміністративна посада державної служби» та «політична посада державної служби» не є визначеними. Водночас у статті 10 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» від 17.03.2011 № 3166-VI [5] визначено поняття державного секретаря як вищої посадової особи з числа державних службовців, основними завданнями якої є забезпечення діяльності відповідного органу, стабільності та наступності у його роботі, організація поточної роботи, пов'язаної із здійсненням повноважень органу. Запровадження інституту державних секретарів – перший крок щодо розмежування політичних та адміністративних посад, тому зробимо висновок, що даний напрямок наразі отримав свою реалізацію.

Забезпечення політичної неупередженості державних службовців також на сьогодні є реалізованим у нормах Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2], оскільки згідно зі статтею 10 даного нормативно-правового акта державний службовець зобов'язаний неупереджено виконувати законні накази (розпорядження), доручення керівників незалежно від їх партійної належності та своїх політичних переконань. Окрім того, державним службовцям заборонено демонструвати свої політичні погляди, бути членами політичних партій чи суміщати державну службу із статусом депутата місцевої ради для державних службовців категорії «А», обіймати посаду в керівних органах політичної партії або використовувати службове становище у політичних цілях у будь-який спосіб.

Напрямок забезпечення рівного доступу громадян до державної служби є дещо спірним, адже у статтях 19 та 20 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] чітко встановлено вимоги до кандидатів на посаду державної служби. Отже, доцільніше вести мову про рівний доступ до державної служби тих громадян, які відповідають законодавчо встановленим вимогам.

На необхідність запровадження персональної відповідальності державних службовців ми вже неодноразово звертали увагу у процесі аналізу праць вітчизняних науковців. Сутність персональної відповідальності полягає у тому, що у процесі перебування на державній службі кожен державний службовець несе відповідальність за свої дії та вчинки. Так, в розділі VIII Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] встановлено основи дисциплінарної та матеріальної відповідальності державних службовців.

Формування ефективної системи управління людськими ресурсами на основі урахування їх знань, навичок, а також особистих якостей було реалізовано в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] шляхом запровадження посади керівника державної служби.

Напрями удосконалення процедури проходження державної служби та підвищення ефективності професійного навчання державних службовців шляхом оптимізації системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації були значно вдосконалені в чинному Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2]. На сьогодні відповідно до статті 40 просування державного службовця по службі здійснюється із урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу, причому лише за наявності вакантної посади. Іншими словами, заміщення посад державних службовців може здійснюватись лише із урахуванням професійних якостей державного службовця, проте виключно за наявності вакантної посади та на загальних підставах на рівних умовах із іншими кандидатами. Тому сам державний службовець зацікавлений у постійному навчанні та підвищенні власної кваліфікації, адже у протилежному випадку кар'єрне зростання буде неможливим. Державний службовець за результатами оцінювання службової діяльності разом із службою управління персоналом складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності, яку погоджує його безпосередній керівник та затверджує керівник самостійного структурного підрозділу, в якому він працює, а підвищення рівня професійної компетентності здійснюється протягом усього проходження служби. Тобто напрями удосконалення процедури проходження державної служби та підвищення ефективності професійного навчання державних службовців шляхом оптимізації системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації все ж на сьогодні є реалізованими у нормах чинного законодавства та втілюються на практиці. Державні службовці мають можливість підвищення власної кваліфікації, а також кар'єрного зростання у процесі проходження державної служби.

На напрям установа прозорості моделі оплати праці вказували й інші автори, і варто зазначити, що на сьогодні згідно з частиною 1 статті 50 Закону України «Про державну службу» 10.12.2015 № 889-VIII [2] заробітна плата державного службовця складається з: 1) посадового окладу; 2) надбавки за вислугу років; 3) надбавки за ранг державного службовця; 4) виплат за додаткове

навантаження; 5) премії. Враховуючи, що елементи матеріального забезпечення державних службовців нормативно встановлені, можна зробити висновок, що чинна модель оплати праці державних службовців є прозорою.

І.В. Гусак звертає увагу на актуальність проблем, які вже раніше розглядалися нами у даній роботі, зокрема в рамках аналізу проблем забезпечення та реалізації трудового потенціалу кадрів державної служби України. Зокрема, із точки зору науковця, одним із напрямів реформування досліджуваного інституту має стати проведення якісної, а не формальної атестації посад та забезпечення вертикальної ротації кадрів у системі, при здійсненні якої домінуватиме принцип відбору спеціалістів за освітнім фаховим рівнем (наприклад, перевага має віддаватись випускникам системи Національної академії державного управління при Президентові України, інших вищих навчальних закладів, які готують спеціалістів із державного управління та державної служби, на що нами також раніше вказувалось у даній роботі) [6, с. 5]. Тож погодимось із необхідністю вирішення такої проблеми, а конкретні методи вже були запропоновані нами у даній роботі.

Також дослідник звертає увагу на необхідність вирішення проблем корупції, зокрема запропоновано посилення контролю із боку кадрових служб. Так, приймаючи кандидата на посаду державного службовця, кадрова служба повинна поряд із перевіркою даних про освіту, досвіду роботи тощо приділяти увагу з'ясуванню морально-етичних якостей та відсутності звинувачень у корупційних діях у минулому [6, с. 6]. У даному контексті Т.Ю. Витко стверджує про необхідність оцінювання в державних службовцях не лише знань, а й їхніх індивідуальних психологічних особливостей [7, с. 11]. Із необхідністю оптимізації правового регулювання таких проблем можна погодитись із огляду на те, що законодавство про державну службу не встановлює положень про визначення психологічної придатності кандидатів. Державний службовець має оцінюватись не лише як носій навичок та умінь, але і як особистість та з огляду на здатність приносити користь на цій посаді. Тому у контексті вирішення даної проблеми погодимось як і з І.В. Гусаком, який пропонує створення спеціальних електронних баз даних із відомостями про осіб, які притягувались до відповідальності за корупційні проступки й злочини, так і з Т.Ю. Витко, яка вбачає можливим шляхом вирішення корупційних проблем залучення до конкурсної комісії фахівців у галузі психології з метою оцінювання кандидатів на відповідність їх психофізіологічних властивостей до виконання тієї чи іншої роботи згідно з відповідною посадою.

Також однією із проблем правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України за національним законодавством І.В. Гусак, як й інші науковці, виділяє недосконалість чинного законодавства у даній сфері, що створює «приховані можливості посад» [6, с. 6]. Втім дана проблема поступово вирішується законодавцем шляхом прийняття нових нормативно-правових актів та внесення змін до вже існуючих.

Т.Є. Кагановська у монографії «Кадрове забезпечення державного управління в Україні» запропонувала наступні напрямки оптимізації кадрового забезпечення державної служби України за національним законодавством, які, на нашу думку, залишаються актуальними і на сьогодні: сучасні працівники кадрових служб повинні поряд зі спеціальною підготовкою мати знання в таких сферах, як право, психологія, педагогіка, соціологія, економіка; необхідне істотне розширення вибору кандидатів, залучення людей з невідомчих та неполітичних сфер; посилення відповідальності за порушення обмежень, пов'язаних зі службовою діяльністю; суттєве скорочення привілеїв і пільг, що надаються за державний коштом, та, з іншого боку, – істотне збільшення прямих грошових виплат [8, с. 286-304]. По-перше, звернемо увагу на те, що дослідниця також звернула увагу на необхідність психологічної оцінки працівників при вступі на державну службу. По-друге, погодимось із напрямами посилення відповідальності та збільшення матеріального забезпечення державних службовців, які також розглядалися нами у даній роботі.

Аналіз норм Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] дає можливість зробити висновок, що кадрове забезпечення державної служби України становлять передусім два елементи:

- 1) вступ на державну службу – тобто працевлаштування на посадах державної служби;
- 2) підвищення рівня професійної компетентності державних службовців – тобто професійний розвиток державних службовців, який дозволяє їм вдосконалюватись як професіоналам і, відповідно, просуватись по службі з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади.

Складність проведення оптимізації правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України полягає у тому, що вона фактично була здійснена порівняно нещодавно, із прийняттям Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2]. Пропонуємо на основі аналізу

недоліків чинного законодавства та наукової літератури виділити напрямки оптимізації правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України за національним законодавством відповідно до зазначених елементів, проте варто зазначити, що кожен із них має доволі загальний характер. Аналіз стратегічних нормативно-правових актів свідчить про те, що згідно з курсом на реформування державної служби необхідні зміни були реалізовані у чинному законодавстві і найближчим часом зміна підходів до правового регулювання досліджуваного інституту не передбачена.

Так, **оптимізацію правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України на етапі вступу на державну службу пропонуємо здійснити за наступними напрямками:**

1) формування якісно нового складу державних службовців, що передбачає скорочення їх кількості та оновлення із урахуванням знань, умінь, навичок, а також особистісних якостей державних службовців;

2) зміна методів проведення відбору працівників, у тому числі посилення роботи щодо залучення креативної молоді на вакантні посади, а також поряд із перевіркою даних про освіту, досвіду роботи тощо приділяти увагу з'ясуванню морально-етичних та психологічних якостей;

3) підвищення престижності державної служби, що передбачає збільшення оплати праці та, відповідно, збільшення рівня соціальної мотивації на працевлаштування висококваліфікованих працівників на вакантні посади державної служби.

Оптимізацію правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України на етапі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців варто здійснювати за такими напрямками:

1) розширення персональної відповідальності державних службовців;

2) оптимізація підготовки, перепідготовки та професійного розвитку державних службовців, у тому числі керівних кадрів, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління;

3) контроль за добросовісною реалізацією державними службовцями власної компетенції – декларування майнового стану, запобігання та врегулювання конфліктів інтересів, перевірка добросовісності та моніторинг способу життя державних службовців.

Формування якісно нового складу державних службовців, що передбачає скорочення їх кількості та оновлення із урахуванням знань, умінь, навичок, а також особистісних якостей державних службовців є напрямом оптимізації, який не втрачає своєї актуальності, незважаючи на свою реалізацію протягом останніх років. У Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», затвердженій Указом Президента України № 5/2015 від 12.01.2015 року [9], розвиток електронного урядування визначено одним з першочергових пріоритетів реформування системи державного управління. Відповідно, скорочення кількості державних службовців є логічним продовженням політики втілення новітніх технологій у процедурах надання громадянам публічних послуг. За таких умов важливо, щоб новий апарат державної служби України становили максимально компетентні співробітники із високим рівнем знань, умінь, навичок та особистісних якостей.

Один із можливих шляхів реалізації даного напряму вже був запропонований нами у даній роботі, і він пов'язаний із допуском до конкурсу лише тих кандидатів, які пройшли освітню підготовку за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування». У такому разі кожен із кандидатів на момент проходження конкурсу буде гарантовано володіти високим рівнем знань, умінь та навичок, а його рівню компетенції можливо дати об'єктивну оцінку. Тому нами запропоновано внести зміни до частини 1 статті 19 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2]: «1. Право на державну службу мають повнолітні громадяни України, які вільно володіють державною мовою та яким присвоєно ступінь вищої освіти за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» не нижче: 1) магістра – для посад категорій «А» і «Б»; 2) бакалавра, молодшого бакалавра – для посад категорій «В»...».

Інший можливий шлях – зміна вимог до осіб, які претендують на вступ на державну службу. Зокрема до статей 19 та 20 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] можна внести зміни, які передбачатимуть більш конкретизовані вимоги до кандидата: наприклад, щодо спеціалізації освіти (юридичної чи економічної), досвіду роботи, володіння додатковими якостями та характеристиками.

Зміна методів проведення відбору працівників фактично відбулась із прийняттям Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2], втім можна виділити інші стратегічні напрямки, за якими можливий якісний розвиток чинних процедур.

На науковому рівні окремі дослідники пропонують акцентувати увагу на залученні до державної служби молодих креативних кадрів. У такому разі доцільним є внесення змін до статті 19 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] із встановленням граничного віку прийняття на посаду державної служби. Такий захід є сумнівним, однак на практиці може дійсно посприяти формуванню якісно нового складу державних службовців. Орієнтовний граничний вік можна встановити у розмірі 30 років. У такому разі, з одного боку, до державної служби будуть залучатись виключно молоді кадри, з іншого – такий вік не обмежує можливість кандидатів претендувати на зайняття посади категорії «А», для якої на сьогодні необхідний загальний стаж роботи не менше семи років. Для реалізації даного напрямку доцільно внести наступні зміни до частини 1 статті 19 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2]: «Стаття 19. Право на державну службу. 1. Право на державну службу мають повнолітні громадяни України у віці до тридцяти років, які вільно володіють державною мовою та яким присвоєно ступінь вищої освіти не нижче: ...».

Вимога креативності може бути втілена шляхом внесення змін до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби [10], а саме розділу «Проведення оцінювання кандидатів». Так, чинним Порядком передбачено, зокрема, розв'язання ситуаційних завдань. Вважаємо за доцільне надати даному іспиту характеру перевірки креативності кандидата. У такому разі пропонуємо внести зміни до пункту 41 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби [10] і, по-перше, поширити його дію на кандидатів на зайняття посад категорії «В» та, по-друге, вказати на креативний характер даного іспиту: «41. Розв'язання ситуаційних завдань проводиться з метою з'ясування спроможності кандидатів використовувати свої знання та досвід під час виконання посадових обов'язків шляхом оцінки відповідності компетентностей, креативності та професійних знань кандидата встановленим вимогам, зокрема на знання спеціального законодавства, що пов'язані із завданнями та змістом роботи державного службовця відповідно до посадової інструкції».

Також погодимось із необхідністю при відборі кандидатів приділяти увагу з'ясуванню морально-етичних і психологічних якостей. Перевірку морально-етичних якостей можна здійснити шляхом залучення до конкурсної комісії компетентної особи, чия освіта та професія дозволяє здійснити відповідну оцінку. У такому разі статтю 27 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] варто доповнити частиною наступного змісту: «До роботи конкурсної комісії залучається психолог із метою перевірки психологічних, моральних якостей та інтелектуальних здібностей претендентів на посаду державного службовця». Також важливо привести Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби [10] у відповідність до такої зміни.

Підвищення престижності державної служби передбачає підвищення оплати праці та, відповідно, збільшення рівня соціальної мотивації на працевлаштування висококваліфікованих працівників на вакантні посади державної служби. На законодавчому рівні дана проблема на сьогодні є вирішеною, адже в новому Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] регламентовано прозорий механізм нарахування заробітної плати державним службовцям. Тому подальший розвиток даного напрямку пов'язується із збільшенням розміру посадового окладу державних службовців, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг державного службовця, виплат за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця, виплат за додаткове навантаження, премій.

Серед напрямків оптимізації правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України на етапі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в першу чергу виділимо розширення персональної відповідальності державних службовців. Основними проблемами на сьогодні є те, що в чинному Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] передбачено лише два види відповідальності державних службовців – дисциплінарна та матеріальна. У Кримінальному кодексі України [11] та Кодексі України про адміністративні правопорушення [12], по-перше, законодавець не оперує терміном «державний службовець», а, по-друге, в структурі даних нормативно-правових актів відсутні розділи, присвячені безпосередньо правопорушенням та злочинам державних службовців, а відповідні норми можуть міститись у різних розділах кодексів. Так, кримінальна відповідальність може настати за вчинення державними службовцями зловживання владою або службовим становищем (стаття 364) чи зловживання повноваженнями службовою особою юридичної особи приватного права незалежно від організаційно-правової форми (стаття 364-1), а адміністративна – за перекручення або приховування даних державного земельного кадастру (стаття 53-2) або ж, наприклад, за порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами

діяльності (стаття 172-4).

Вирішення даної проблеми вбачаємо у наступному: окремо передбачити у змісті Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] розділ «Відповідальність державних службовців», який, окрім матеріальної та дисциплінарної відповідальності, також врегулюватиме кримінальну й адміністративну. При цьому зміст останніх двох підрозділів варто узгодити із Кримінальним кодексом України [11] та Кодексом України про адміністративні правопорушення [12].

Напрями оптимізації підготовки, перепідготовки та професійного розвитку державних службовців, у тому числі керівних кадрів, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління та контролю за добросовісною реалізацією державними службовцями власної компетенції, наразі реалізовані у змісті Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2], але потребують реалізації на практиці. Тому вирішення даних напрямків вбачаємо передусім у практичній площині.

Таким чином, дослідження оптимізації правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України за національним законодавством засвідчило, що на сьогодні даний процес фактично не є актуальним. Прийняття нового Закону України «Про державну службу» вирішило переважну більшість проблем, на які вказувалось вітчизняними науковцями в попередні роки. Окрім того, аналіз різноманітних стратегій та програм засвідчив втілення у даному нормативно-правовому акті фактично усіх завдань та цілей, встановлених щодо досліджуваної сфери на найближчі роки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.). К.; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.
2. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
3. Кізілов Ю.Ю. Напрями вдосконалення проходження державної служби в Україні в умовах її модернізації. *Jurnalul juridic national: teorie si practica* = Национальный юридический журнал: теория и практика. 2016. № 3. С. 30-36.
4. Коліушко І.Б. Проект Закону України «Про службу в органах державної влади». URL: www.pravo.org.ua/files/administr/slujba/ZU_derj%20slujba.doc (дата звернення: 08.04.2018).
5. Про центральні органи виконавчої влади.:Закон України від 17.03.2011 № 3166-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2011. № 38. Ст. 385.
6. Гусак І.В. Державна кадрова політика: забезпечення відповідальності та запобігання корупції. Демократичне врядування. 2013. Вип. 11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2013_11_25 (дата звернення: 29.04.2018).
7. Витко Т.Ю. Державна кадрова політика України: сутність, сучасний стан і перспективи розвитку. Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. 2016. № 1. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2016_1/3.pdf (дата звернення: 02.05.2018).
8. Кагановська Т.Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: монографія. Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2010. 330 с.
9. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 № 5/2015. Офіційний вісник Президента України. 2015. № 2. С. 14. Ст. 154.
10. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 № 246. Офіційний вісник України. 2016. № 28. С. 179. Ст. 1116. Код акта 81459/2016.
11. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2001. № 25-26. Ст. 131.
12. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1-212-21): Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР) 1984. Додаток до № 51. Ст. 1122.