

Габуда А. С. Отмежевание состава сопротивления лицам, наделенным властными полномочиями, от однородных административных правонарушений

Рассматриваются разграничительные признаки состава сопротивления лицам, наделенным властными полномочиями, и однородных административных правонарушений, приводятся основные критерии, позволяющие дать правильную правовую оценку этим деликтам.

Ключевые слова: сопротивление, злостное неповиновение, потерпевший, лицо, наделенное властными полномочиями, мелкое хулиганство.

Gabuda A. Dissociation of resistance to persons in authority from uniform administrative offenses

The article deals with the delimitation features of resistance to persons in authority from uniform administrative offenses, the main criteria that allow us to give correct legal assessment of these offences are given.

Key words: resistance, malicious disobedience, victim, persons in authority, disorderly conduct.

Стаття надійшла 17 травня 2013 р.

УДК 342.97:352 (477)

С. Л. Дембіцька

**ПРО СТАН КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ І УПРАВЛІННЯ**

Наголошується на необхідності підготовки кадрового персоналу, забезпечення органів державного управління та органів місцевого самоврядування високопрофесійними, компетентними державними службовцями нової генерації, що покликані здійснити реформи, спрямовані на покращення соціального забезпечення населення України.

Ключові слова: кадрова політика, кадрове забезпечення, державні службовці.

Постановка проблеми. В умовах становлення правової демократичної держави виникає необхідність вдосконалення існуючої системи державної служби України на основі використання сучасних підходів щодо створення ефективного, професійного та компетентного кадрового потенціалу державних службовців органів виконавчої влади. Забезпечення прав і свобод людини та громадянина в системі від-

носин, які реалізуються через органи державної влади, залежить від якісних показників фахової підготовки державних службовців та їх діяльності в межах повноважень у сфері публічного управління.

Мета роботи полягає у з'ясуванні стану кадрового забезпечення органів державної влади і управління та пропозиції шляхів щодо покращення ефективності реалізації управлінських функцій державними службовцями органів державної влади і управління.

Стан дослідження. Питанням кадрового забезпечення органів державної влади та управління кваліфікованими державними службовцями присвячено роботи вітчизняних науковців Р. Бабуна, О. Воронька, Л. Гогіна, С. Дубенка, В. Олуйка та ін.

Проблеми формування та реалізації державної кадрової політики висвітлювали у своїх роботах вітчизняні науковці: В. Авер'янов, Г. Атаманчук, С. Дубенко, Н. Нижник, О. Оболенський та інші.

Виклад основних положень. Кадрова політика в регіонах України спрямована на забезпечення органів державного управління та місцевого самоврядування високопрофесійними, ініціативними, патріотично налаштованими, з високими моральними якостями управлінськими спеціалістами, здатними взяти на себе відповідальність й успішно вирішувати назрілі загальнодержавні та регіональні проблеми і таким чином організувати ефективне управління політичним, економічним і соціальним розвитком регіонів [1, с. 6].

Підготовка кадрового персоналу для органів державної влади має давню історію. Фактично кожна історична формація розвитку людства займалася підготовкою кадрів для управління державними утвореннями. За часів СРСР одним із відомих закликів було гасло «Кадри вирішують усе!». Це гасло висунуло більшовицьке керівництво на початку 1930-х років минулого століття і фактично ним керувалися до розпаду СРСР. Слід зазначити, що система кадрів у житті будь-якої країни є визначальною, тому проблема їх ефективності й оновлення у сферах державного і регіонального керівництва, управління є надзвичайно актуальною [2, с. 400].

Існуюча за часів СРСР державна власність на знаряддя та засоби виробництва і плановий розподіл виробленої продукції, товарів та інших матеріальних благ сприяв зростанню бюрократичного апарату держави. Проблема кадрів у всіх сферах народного господарства підживлювалась їхнім невисоким якісним рівнем, що не відповідало існуючим міжнародним професійно-освітнім стандартам. Аналогічною була ситуація і в управлінських структурах [3, с. 26].

За роки незалежності України відбуваються кількісні та якісні зміни в діяльності органів державної влади. Створена і функціонує система роботи з державними службовцями, вдосконалюється система підготовки кадрів для місцевого самоврядування. Проте сучасний стан кадрового забезпечення державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій для якісного виконання українською державою своїх функцій на сучасному етапі визнати задовільним не можна. Збільшення кількості державних службовців свідчить про низьку якість діяльності органів державної влади і багатомільйонні витрати на їх утримання [4].

Наразі в Україні відбувається процес зміни поколінь у владі. Щоби надати цьому процесові гармонійності та послідовності, доцільними є розробка та прийняття Концепції державної кадрової політики, яка створить передумови для наступності поколінь управлінців, нерозривності зв'язку між управлінськими генераціями, дозволить новому поколінню управлінців, використовуючи позитивний досвід старшого покоління, сприймати одночасно й нові підходи у державному управлінні, що ґрунтуються на принципово іншому розумінні ролі, функцій і призначення держави.

За цих умов саме держава має мобілізувати соціально активні сили для відновлення людського потенціалу, його ефективного розвитку і залучення до побудови суспільства загального добробуту і духовності [5, с. 13].

Статистика свідчить, що у період 2004–2010 рр. частка державних службовців, які підвищили кваліфікацію, коливалась на рівні 15,1%. Водночас важливість завдань і функцій, що виконують державні службовці, вимагає постійного системного професійного удосконалення, а також нових підходів до навчальних програм і системи підвищення кваліфікації загалом [6].

Слушною є думка Р. Бабуна про те, що в сучасних умовах на перший план висуваються питання професіоналізму місцевих кадрів, їх спроможності ефективно управляти власністю і фінансами місцевого самоврядування, бюджетними установами, об'єктами інфраструктури та соціальної сфери, вміння працювати з усіма суспільними верствами, громадськими групами [7, с. 14]. Вказану точку зору можна доповнити тим, що якісне кадрове забезпечення неможливе без створення сприятливих умов для професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування [8, с. 332].

Кадрове забезпечення діяльності органів державного управління в регіонах України як складова кадрової політики у сфері державної служби має здійснюватися у взаємозв'язаних напрямках, а саме щодо:

- забезпечення органів державного управління та місцевого самоврядування висококваліфікованими, компетентними кадрами;
- розвитку механізму формування нової генерації державних службовців, здатних ефективно працювати в умовах євроінтеграції та становлення інформаційного суспільства в державі.

Слід зазначити, що не всі проблеми професійного навчання нормативно врегульовані однаково. Це стосується питань нормативно-правового забезпечення та розмежування професійної підготовки кадрів різних управлінських рівнів за змістом, формами і методами навчання. Адже до осіб, які обіймають в органах державної влади та органах місцевого самоврядування посади різних рівнів або претендують на їх заміщення, висуваються як загальні, так і спеціальні вимоги, насамперед щодо їхньої професійної підготовки й кваліфікації [9, с. 157].

Одним із найважливіших обов'язків державних службовців є постійне вдосконалення організації своєї роботи і підвищення професійної кваліфікації. Для цього мають бути створені всі умови для навчання й підвищення кваліфікації державних службовців у відповідних навчальних закладах і шляхом самоосвіти. Результати навчання і підвищення кваліфікації є однією з підстав для просування по службі. Закон унормовує також положення щодо формування кадрового резерву з державних службовців, які підвищили кваліфікацію або пройшли відповідне стажування [10]. Аналогічні положення містить і Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [11].

Слід погодитись з тим, що підбір персоналу – це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності вимогам робочого місця і підбору з претендентів того, хто найбільше підходить на це робоче місце, з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації [12, с. 77].

У фаховій літературі є різні визначення поняття «державна кадрова політика». За визначенням С. Дубенка, це вираження назрілих потреб суспільства, вимог життя, докорінних інтересів народу, важлива складова частина політики держави, її головна лінія в сфері добору, розстановки та виховання кадрів. Кадрова політика покликана забезпечити реалізацію всієї політики держави [13, с. 83].

Українська державна кадрова політика як складова зовнішньої і внутрішньої політики держави та засіб її реалізації має формуватися в межах державної політики загалом і не повинна бути розрахованою лише на кадрове забезпечення актуальних завдань реформування держави, а враховувати одночасно і теперішній, і майбутній соціально-економічний та політичний стан суспільства. Головною і стратегічною метою кадрової політики є формування та оптимальне використання кадрів для досягнення цілей держави. Отже, потрібно забезпечити такий кадровий процес, який сприятиме сталому розвитку економіки, політичного життя та соціальної сфери суспільства [14, с. 159].

Для запровадження ефективної кадрової політики дуже важливо ще на стадії її формування передбачити основні критерії оцінки та ефективності. Це дуже складно, оскільки в Україні немає досвіду оцінювання ефективності кадрової політики взагалі, а не лише окремих її складових [15, с. 174].

Україні зараз, як ніколи, потрібна науково-обґрунтована концепція державної кадрової політики. Чітка продумана система роботи з кадрами, створення необхідного потенціалу для висунення на посади, формування персоналу управління з кращих його представників, підготовка державних службовців-професіоналів та постійне підвищення їхньої кваліфікації.

Після прийняття Конституції України завершився період формування основ державної політики та її головної лінії в роботі з керівними кадрами. Водночас процес подальшого розвитку її докорінних положень на всіх напрямках не припиняється, він триває постійно. Діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування, політичних партій, громадських організацій збагачує, наповнює новим змістом стратегію і тактику роботи з кадрами [16, с. 11].

Пріоритетним напрямом державної політики у сфері суспільних відносин є підвищення професіоналізму, найбільш повне використання знань і можливостей громадян в інтересах суспільства й держави, тобто розвиток кадрового потенціалу як найважливішого інтелектуального й професійного ресурсу українського суспільства, що забезпечує соціально-економічний розвиток країни, її конкурентоспроможність на міжнародному рівні й підвищення ефективності державної влади.

Зважаючи на це, дедалі гостріше постає питання формування якісно нової генерації управлінських кадрів – державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування, свідомо орієнтація та

фаховий рівень яких відповідали би потребам часу, прагненням, сподіванням і вимогам українського народу до системи адміністративного забезпечення державного управління [17, с. 160].

Кадрова політика – це загальний курс і послідовна діяльність держави з формування вимог до службовців, їх підбору, підготовки і раціонального використання з урахуванням стану і перспектив розвитку державного апарату, прогнозів щодо кількісних і якісних потреб у кадрах. Таким чином, сутність державної кадрової політики полягає у залученні, закріпленні й адекватному використанні на державній службі висококваліфікованих спеціалістів, у створенні умов щодо реалізації ними свого професійного потенціалу для успішного виконання посадових обов'язків і забезпечення ефективного функціонування і розвитку державного апарату [18, с. 221].

Не підлягає сумніву, що від професійної компетентності, моральності, бажання до самовдосконалення і службового зростання кадрів залежать динамізм і успішність проведення реформ в Україні. Нові реалії вимагають від управлінців усіх рівнів уміти знаходити нестандартні рішення, відстоювати свої погляди, бути гнучкими, комунікабельними. Їм мають бути притаманні незалежність суджень, громадська мужність, почуття власної гідності [19, с. 356].

Висновки. Стан кадрового забезпечення органів державної влади і управління в сучасних умовах вимагає здійснення кадрової політики, що базується на позитивному вітчизняному і зарубіжному досвіді діяльності державних службовців, на якісній підготовці фахівців, які взмозі реалізувати завдання, спрямовані на покращення соціального забезпечення населення України.

1. Шевчук М. Регіональний лідер системи навчання державних службовців / М. Шевчук // Вісник державної служби України. – 2004. – № 3. – С. 4–9.

2. Щокін Г. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту: наук.-практ. посібник / Г. Щокін. – К.: МАУП, 1999. – 400 с.

3. Федюкин С. Некоторые аспекты изучения истории советской интеллигенции / С. Федюкин // Вопросы истории. – 1980. – № 9. – С. 17–31.

4. Ганус А. Країна чиновників / А. Ганус // Експрес. – 2007. – 26 липня.

5. Олуйко В. Сучасна державна кадрова політика: стан і перспективи розвитку / В. Олуйко // Юридична Україна. – 2006. – № 9. – С. 13–16.

6. Журба О. Реформа державної служби – вагома складова реформ, спрямованих на модернізацію держави / О. Журба [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.sich.zp.ua/index.php/ru/lichnost-i-obshestvo/400-reformader

7. Бабун Р. Становление муниципальной науки и подготовка кадров для муниципального управления / Р. Бабун // Муниципальная служба. – 2001. – № 2. – С. 14–20.

8. Барвіцький В. Система підготовки та підвищення кваліфікації службовців органів місцевого самоврядування в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку / В. Барвіцький // Проблеми трансформації територіальної організації влади: зб. матеріалів та документів; наук. ред. М. Пухтинський. – К.: Атіка, 2005. – С. 330–333.

9. Гогіна Л. Нормативно-правове забезпечення розмежування професійного навчання кадрів різних управлінських рівнів / Л. Гогіна, Ю. Іванченко // Вісник НАДУ. – 2004. – № 3. – С. 157–163.

10. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 37234-ХІІ // Вісник державної служби України. – 1993. – Ст. 10.

11. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07 червня 2001 р. № 2493-ІІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>. – Ст. 4.

12. Крушельницька О. Управління персоналом: навч. посібник / О. Крушельницька, Д. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.

13. Дубенко С. Державна служба і державні службовці в Україні: навч.-метод. посібник / С. Дубенко. – К.: Ін Юре, 1999. – 244 с.

14. Витко Т. Окремі аспекти оцінки управлінсько-кадрового потенціалу як необхідна складова реалізації державної кадрової політики України / Т. Витко // Вісник НАДУ. – 2004. – № 2 – С. 159–164.

15. Дембіцька С. Підготовка кадрів органів державного управління у сфері надання послуг населенню України / С. Дембіцька // Науковий вісник. – Львів: ЛьвДУВС. – 2008. – № 3. – С. 170–176.

16. Воронько О. Керівні кадри: державна політика та система управління: навч. посібник / О. Воронько. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 156 с.

17. Кальниш Ю. Особливості кадрового забезпечення політичної реформи в Україні / Ю. Кальниш, Н. Малиновська // Політична реформа – гарантія демократичного розвитку українського суспільства: [наук.-метод. матеріали на допомогу лекторам] / за заг. ред. В. Лугового, В. Князева. – К.: УАДУ, 2003. – 160 с.

18. Ортинський В. Управління в органах виконавчої влади: навч. посібник / В. Ортинський, З. Кісіль, М. Ковалів. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 295 с.

19. Нинюк М. Патріотизм, професіоналізм, порядність – основні складові підвищення кваліфікації державних службовців / М. Нинюк // Вісник УАДУ. – 2002. – № 2. – С. 356–360.

Дембицкая С. Л. О состоянии кадрового обеспечения органов государственной власти и управления

Подчеркивается необходимость подготовки кадрового персонала, обеспечения органов государственного управления и органов местного самоуправления высокопрофессиональными, компетентными государственными служащими нового поколения, которые призваны осуществить реформы, направленные на улучшение социального обеспечения населения Украины.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровое обеспечение, государственные служащие.

Dembitska S. L. Status of staffing authorities and management

The article stresses the need for training of skilled personnel, providing public administration and local government with highly professional, competent public officials of a new generation called for implementing reforms to improve welfare of the population of Ukraine.

Key words: personnel policy, staffing, officials.

Стаття надійшла 23 квітня 2013 р.

УДК 342.951: 353.214.09

С. С. Єсімов

ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ДИНАМІЧНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ

Порушуються питання захисту юридичними засобами персональних даних при їх обробці в інформаційних системах щодо права на недоторканість особистого життя у контексті розвитку динамічних інформаційних систем в Україні.

Ключові слова: інформаційні системи, персональні дані, обробка персональних даних, захист права, динамічні інформаційні системи, юридичні засоби.

Постановка проблеми. Україна як частина сучасного світу в даний час перебуває на етапі розвитку, що отримав наукове та нормативне визначення «інформаційне суспільство». Становлення такого суспільства обумовлено високими темпами розвитку інформаційних технологій на базі динамічних інформаційних систем, використанням глобальних телекомунікаційних мереж (Інтернет), зростанням швидкості передачі та обробки інформації, збільшенням ємності мобільних носіїв, формуванням різних електронних баз даних персональної інформації жителів України. Зазначені досягнення науково-технічного прогресу позитивно відбиваються на поліпшенні життя, оптимізації управлінських процесів, можливості реалізації конституційних прав на пошук, отримання, передачу і поширення інформації.