

УДК 378.124.92

А. П. Перов, здобувачОдеський національний університет імені І. І. Мечникова
Кафедра адміністративного та господарського права
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

ЗАВДАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ ЕФЕКТИВНИМИ ДЕРЖСЛУЖБОВЦЯМИ

У статті розглядаються теоретичні, практичні аспекти адміністративного права, які розкривають та регулюють проблеми забезпечення державних органів України кадрами держслужбовців після Революції 2014 року, оновленні законодавства у сфері державної служби. Пропонується для вдосконалення кадрової політики застосовувати принципи праксіологізму та метод перманентної перепідготовки державних службовців.

Ключові слова: адміністративне право, кадрова політика, кадрове забезпечення, держслужбовець.

Постановка проблеми. В спеціальній та юридичній літературі неодноразово робилися спроби проаналізувати та зробити висновки відносно того, як зробити ефективними держслужбовців, а потім ними забезпечити державні установи в Україні. Важливим практичним значенням є кадрова політика у цій галузі, оскільки вона саме й реалізує ці завдання.

Прийняття нового Закону України «Про державну службу» сприяло розкриттю цього важливого практичного завдання. При цьому необхідно виявити, чи достатньо чинне законодавство приділило цьому увагу та досить вміло врегулювало та сформуло нормативну базу.

Необхідно з'ясувати, чи достатньо законодавчою та виконавчою гілкою влади підготовлена методична база та перевірити, чи достатньо вона якісна та обґрунтована. Визначити, які ще необхідні додаткові засоби для ефективного та сталого функціонування державних службовців, які повинні забезпечити сталий розвиток держави та надання ними адміністративних послуг швидко та якісно.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зокрема, цьому питанню приділяли увагу такі вчені, як: В. Авер'янов, О. Андрійко, Г. Атаманчук, О. Бандурка, А. Барабашев, Л. Біла-Гіунова, Ю. Битяк, Д. Бахрах, О. Рябченко, К. Левченко, С. Ківалов, В. Колпаков, Т. Кагановська, Н. Матюхіна, А. Оболонський, І. Пахомов та багато інших. Основна увага в монографіях, науково-практичних виданнях, наукових статтях приділялася, як правило, безпосередньо проблематиці кадрового забезпечення окремих сфер державного управління або відповідних державних органів, характеристиці адміністративних та трудових відносин, що виникають під час проходження державної служби, а також її особливостям. Однак узагальненню в частині виявлення загальних рис кадрового забезпечення як самостійного явища, встановленню його сутності, а також розкриттю загальних завдань цієї складової державного управління, належна увага приділялась не завжди. Це дозволяє здійснити загальний комплексний аналіз досліджуваного явища та опрацювати єдині підходи щодо його подальшого вдосконалення як в цілому в межах державного управління, так і в управлінні окремими галузями.

Метою написання статті є встановлення рис сутності кадрового забезпечення на рівні держави, їх вдосконалення.

Виклад основного матеріалу. Перед юридичною наукою та адміністративним правом взагалі стоїть важлива проблема осмислення та вдосконалення тих явищ, які виникли в управлінні державою після революції Гідності у зв'язку з новими підходами до формування кадрової політики в державній службі України. Реформи у цій сфері потребують підвищеної уваги, бо усі реформи, які проводяться зараз у державі потребують створення

дієвого та високоєфективного державного апарату, що здатен відповідно до сучасних умов виконувати ті чи інші завдання, які стоять перед державою як інституцією. Саме тому вони є актуальними для вивчення адміністративним правом та теорією управління.

Конституювання державної діяльності не може не вплинути на те, як, яким чином і за допомогою яких ресурсів виконуються відповідні її обов'язки та функції. В. Авер'янов відмічає, що у новостворюваному громадянському суспільстві з його ринковими механізмами, стандартами демократичної і відкритої державної влади місце і роль держави знає загальної трансформації [1].

Отже, держава здійснює управління суспільством, забезпечуючи його інтереси за допомогою спеціальних засобів. При цьому можна відмітити, що спільним у процесах управління суспільством та його організації, в контексті суб'єкт-об'єкт є людина, що вказує на соціальну природу управління в державі.

Державний службовець виступає наріжним каменем процесу управління, є його невід'ємною складовою (як для суб'єкта, так і для об'єкта управління); існує стійкий кореляційний зв'язок між суб'єктом та об'єктом управління; визнаючи основним засобом організації життєдіяльності суспільства державу, яка через державний апарат реалізує свої функції, великого значення в цьому аспекті її діяльності набуває наповнення, забезпечення органів управління відповідними кадрами, що повинно складати один з проявів державної політики в галузі управління.

З наведеного можна побачити, що кадрова політика втілюється у відповідну діяльність, яку вважаємо кадровим забезпеченням, де останнє має велике значення в реалізації функцій держави. Ця діяльність має чітко визначену спрямованість у межах всієї системи державного управління, власну мету і виконує притаманні їй функції. Таким чином, кадрове забезпечення є доволі складним комплексним явищем, з власною структурою, що певним чином відрізняє цей вид діяльності з-поміж інших державних видів діяльності, пов'язаних з управлінням. У цьому аспекті робота з кадрами не може існувати як окреме явище, оскільки охоплює значне коло питань, пов'язаних з добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації персоналу державних підприємств, установ та організацій. Саме тому слід вести мову про певну системну діяльність щодо кадрового забезпечення в державі.

У літературі з цього приводу відмічається, що система роботи з кадрами спрямована на формування й організацію кадрового забезпечення оперативного-службових завдань і раціонального використання персоналу та вирішує питання, пов'язані з відбором, розстановкою кадрів, службовим просуванням співробітника, присвоєнням звань, атестаційною оцінкою тощо. У цьому визначенні кадрової роботи бачимо, по-перше, вказівку на те, що вона є системним утворенням, по-друге, тут має місце органічне поєднання як мети системи кадрового забезпечення (формування й організація), так і видів функцій, що виконуються в межах цієї діяльності (відбір, розстановка, просування співробітника, його атестація).

Д. Бахрах вказує, що у межах адміністративної діяльності (управління) існують більш прості, спеціальні види організаційної діяльності (функції управління), де до числа загальних функцій відносять роботу з кадрами (функція забезпечення системи), яка має організаційну відособленість, що є ознакою розвинутої та значущої за об'ємом функції [2].

Тобто можна вести мову про те, що у межах управління (адміністративної діяльності) як основної системи діяльності, виокремлюються самостійні підсистеми діяльності, що виконують відповідні функції у межах самої системи.

Цікавою у даному контексті видається позиція Г. Атаманчука. Він підкреслює, що державне управління необхідно визнавати в якості органічної системи, тому існує нагальна потреба у створенні системи розвитку людського потенціалу державного управління, яка б мала функціональну структуру (надання підсистемі держорганів управлінських функцій) та організаційну структуру (розподіл загального об'єму організаційного потенціалу по вертикалі і по горизонталі). Тому погляд на кадрове забезпечення як підсистему, частину управлінської діяльності є цілком обґрунтованим [3]. З урахуванням позиції Г. Атаманчука, можна вести мову про функціональну та організаційну структуру кадрового забезпечення.

При дослідженні питання функціональної структури кадрового забезпечення в якості її елементів можна виділити такі поняття, як функції, напрямки діяльності, елементи роботи тощо. Це пояснюється тим, що функціональна структура кадрового забезпечення розкриває його саме через призму категорії «діяльність», що і охоплює всі наведені вище поняття. До того ж, якщо звернути увагу на всі наведені вище визначення та характеристики понять, такі як «управління», «соціальне управління», «державне управління», то бачимо, що це є власне діяльність. Так, щодо функціональної структури кадрового забезпечення, то в літературі подається неоднаковий перелік тих функцій (напрямків діяльності), що виконує кадрове забезпечення.

Зокрема, вказується, що кадрове забезпечення виконує функції планування (визначення кількості працівників та ступеня їх підготовки), залучення та підготовки кадрів, добору та розстановки кадрів, встановлення правових засад проходження державної служби, роботу з резервом, соціалізацію, професійний розвиток, оцінювання показників діяльності, оплати праці, мотивації, соціального забезпечення кадрів, роботу з ветеранами. Такий перелік елементів функціональної структури кадрового забезпечення можна пояснити тим, що це дійсно комплексне явище, яке має значну сферу дії та виконує велику кількість функцій при вирішенні єдиного питання – кадрового забезпечення державного управління. Тому слушною видається думка, що в основі кадрової функції закладено весь комплекс робіт з підбору, розстановки, навчання та виховання кадрів.

З метою впорядкування точок зору на кількісний склад елементів функціональної структури кадрового забезпечення, вважаємо за доцільне розглядати у якості основи саме державне управління з позицій його кадрового складу; як певний процес реалізації персоналом державних підприємств, установ та організацій функцій держави. Таке методологічне підґрунтя дає можливість виявити, коли починається, де розгортається, а коли закінчується необхідність у функції забезпечення кадрами.

Ключовим моментом, оскільки мова йде про співвідношення кадрового забезпечення та державного управління, є поняття «державна служба».

Аналіз Закону України «Про державну службу» дає підстави для виділення низки моментів, пов'язаних із залученням особи до державної служби. Звісно, серед них можна виділити основні та допоміжні, які обумовлені основними або пов'язані з ними. Так, до основних етапів державної служби, а, отже, і до встановлення основних елементів кадрового забезпечення, віднесено прийняття на державну службу; проходження служби; припинення державної служби [4]. Інші ж аспекти кадрового забезпечення тісно пов'язані з першими трьома та обумовлені ними. Також важливим елементом є проведення відповідної підготовчої роботи, такої як формування кадрового резерву, проведення конкурсу.

Отже, визначимо такі складові функціональної структури кадрового забезпечення: 1) визначення організаційних та правових основ кадрової політики в державі; 2) підготовка та підбір кадрів (планування та визначення кількості працівників, ступеня їх підготовки, робота з резервом); 3) прийняття на державну службу (визначення способів обіймання посад; розстановка кадрів); 4) проходження служби (адаптація кадрів; оцінювання оплати праці й мотивації кадрів, соціальне забезпечення кадрів; використання потенціалу людських ресурсів; робота з резервом; забезпечення службового просування кадрів; оцінка (контроль) кадрів; зміцнення законності та службової дисципліни в діяльності кадрів (виховання кадрів); професійна підготовка та підвищення кваліфікації кадрів); 5) припинення державної служби (соціальне забезпечення кадрів; звільнення кадрів; робота з ветеранами).

Аналіз функціональної структури дає підстави для висновків про те, що всі складові цієї структури взаємопов'язані між собою і складають єдиний комплекс діяльності; функціонування кадрового забезпечення є безперервним процесом, що обумовлено як постійною зміною умов здійснення державної служби, так і необхідністю оновлення кадрів; кадрове забезпечення вирішує низку різних за функціональним призначенням, але взаємопов'язаних між собою завдань, спрямованих на досягнення єдиної мети цього процесу; виділення основних елементів функціональної структури кадрового забезпечення

дає можливість більш детального їх аналізу, а також визначення напрямків подальшого вдосконалення процесу кадрового забезпечення.

Наступною складовою кадрового забезпечення, як вже було відзначено, є його організаційна структура. Під організаційною (управлінською) структурою розуміють розподіл загального об'єму організаційного потенціалу по вертикалі і по горизонталі, також вказується, що ця структура передбачає наявність об'єкта (весь персонал) та суб'єкта (керівники всіх рівнів та кадрові служби) управління.

Таким чином, можна відмітити, що вона охоплює тих суб'єктів, які безпосередньо пов'язані з виконанням функцій кадрового забезпечення, і з цією метою наділені владно-розпорядчими повноваженнями у цій сфері, тобто організують та контролюють роботу з кадрового забезпечення. Зокрема, у науці управління організаторська робота передбачає діяльність, спрямовану на побудову і вдосконалення структури певної соціальної системи. Тобто, сенсом управлінської діяльності з кадрового забезпечення є одержання нової якості процесу, що керується. Це безпосередньо процес кадрового забезпечення, а в кінцевому рахунку – вся система державного управління.

Якщо уявити кадрове забезпечення як певний, окремо організований процес, що здійснюється певною організацією-суб'єктом, то організаційна структура тут характеризує адміністрацію цієї організації. Виокремлення організаційної структури кадрового забезпечення дає можливість визначити, хто саме із суб'єктів державного управління є відповідальним за здійснення кадрового забезпечення, які саме функції у цьому процесі він виконує і хто йому підпорядкований. Отже, організаційна структура повинна бути кісткою всього державного механізму кадрового забезпечення.

Слід відмітити, що важливим аспектом побудови організаційної структури (умовно кажучи, адміністрації кадрового забезпечення) є можливість її швидкого пристосування до вимог часу, умов соціально-економічної ситуації в країні, зміни завдань та відповідних функцій системи державного управління. Таким чином, треба вести мову про запровадження сучасних технологій управління, де одним з найбільш досконалих засобів управління, що виправдав себе на практиці, є менеджмент. Так, Л. Калганов вказує, що, незважаючи на існуючі розбіжності між державним управлінням та менеджментом, останнім часом намітилася тенденція методологічного наближення цих сфер соціального управління, а методи та інструментарій менеджменту можна і необхідно використовувати у сфері державного управління, оскільки за своєю суттю та змістом це поняття відповідає поняттю соціального управління, а саме поняття менеджменту, не маючи чітких меж, у загальному значенні означає професіоналізм або, навіть, мистецтво у справі ефективного управління організацією, якою, з точки зору кадрового забезпечення є вся система державного управління, а через неї – держава [5].

Щодо того, на кого спрямований управлінський вплив (менеджмент) з боку суб'єктів кадрового забезпечення, то в цьому аспекті є плідною думка В. Авер'янова та О. Андрійко, які вказують, що є підстави визначати, що інститут державної служби має поширюватися не лише на діяльність посадових осіб власне державних органів та їх апарату, але й на діяльність працівників усіх інших державних організацій [6].

Саме таке тлумачення кола осіб, які виконують ті чи інші функції держави, є найбільш повним. Завдяки такому «поширеному» тлумаченню осіб-держслужбовців є можливість не обмежувати діяльність з кадрового забезпечення лише окремими групами осіб, а комплексно та всеохоплююче визначити цільову аудиторію, яка підпадає під сферу діяльності з кадрового забезпечення.

Щодо виділення організаційної (управлінської) структури кадрового забезпечення можна зробити такі висновки: вона характеризує саме суб'єктний склад держорганів та їх посадових осіб, на яких покладено виконання відповідних функцій з кадрового забезпечення; співвідношення цієї структури з функціональною структурою кадрового забезпечення дає можливість визначити конкретний рівень та суб'єкта виконання відповідної функції, провести аналіз відповідності наданих йому повноважень рівню його компетенції та колу функцій, які він виконує; аналіз вертикальних і горизонтальних зв'язків між суб'єктами

кадрового забезпечення дозволяє визначити конкретний рівень та обсяг їх повноважень та вдосконалити систему зв'язків між ними, а також імплементувати сучасні форми та методи управління в їх діяльність; організаційна структура надає можливість чітко відокремити суб'єктів управління кадровим забезпеченням від об'єкта їх впливу; встановлення конкретних суб'єктів кадрового забезпечення із визначенням їх функцій у цьому процесі дозволяє прямо виявляти недоліки, порушення в кадровій роботі та винних у їх вчиненні.

Отже, можна вести мову, що сутність кадрового забезпечення в державі полягає у діяльності уповноважених суб'єктів щодо реалізації кадрової політики держави з метою забезпечення функціонування державного управління соціальними, технічними, біологічними об'єктами, яке здійснюється в умовах ринкової економіки з урахуванням демократичних засад побудови нашої держави з пріоритетним забезпеченням прав, свобод та законних інтересів особи, шляхом наповнення організаційних структур системи державного управління відповідними за професією та кваліфікацією кадрами, створення у них мотивації до ефективної праці, організації їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу, а також їх соціального захисту.

При цьому, як зазначає Т. Є. Кагановська, значення кадрового забезпечення в державі полягає у створенні можливості для самої держави через своїх представників (державних службовців) виконувати покладені на неї функції, а також ті обов'язки, які має сучасна правова, демократична держава перед людиною. Таким чином, можна вести мову про різнопланове значення кадрового забезпечення в державі, оскільки це забезпечить можливість функціонування держави та її органів (основне значення); сприятиме забезпеченню прав, свобод та законних інтересів особи в державі (побічно через діяльність держави) [7].

У цьому контексті необхідним є продовження досліджень щодо співвідношення пріоритету людини, її прав, свобод та законних інтересів та ефективності діяльності державних органів та їх посадових осіб, у тому числі, в аспекті забезпечення прав безпосередньо державних службовців.

Теперішня ситуація, яка склалася у суспільстві реформування кадрової політики вже остаточно сформувала те, що основним у підході кадрової політики повинен домінувати принцип праксіологізму, а саме те, що управлінням у державі виключно повинні займатися професіонали.

Для цього Розпорядженням Кабінетом Міністрів України від 24.06.2016 р. № 474-р була затверджена Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 рр., яка прямо у своїй меті зазначила, що державна політика у різних сферах можлива завдяки наявності професіональної, підзвітної, результативної та ефективної системи центральних органів, а її центральною ланкою є держслужбовці [8].

Все це спрямовано на підвищення рівня конкурентоспроможності нашої країни з урахуванням її європейського вибору та європейської перспективи.

Трансформація нашої держави до європейських стандартів буде відбуватися за принципами державного управління і по критеріям оцінювання, які містяться в документі під назвою «SIGMA».

Сьогодні є розповсюдженим явищем, коли до державних органів та органів місцевого самоврядування здебільш потрапляють випадкові люди з числа родичів, кумів, коханок, колишніх співробітників, які до цього ніколи не були держслужбовцями і в цю досить відповідальну галузь привнесли усі негативні надбання та якості, що не дають можливості їм швидко виконувати професійні обов'язки та ті завдання, що стоять перед державою. Тому такий стан кадрової політики і якостей держслужбовців не може задовольняти.

Для подолання цих небажаних явищ пропонуємо наступне.

По-перше, для того, щоб держава Україна більше «не наступала на граблі», а її державна машина більше не підлягала великій критиці, їй необхідно домогтися поваги до права та держави і зробити так, щоб обидві ці інституції також змінювалися, а також з ними модернізувалась та перевтілювалась державна служба та кадрова політика. При цьому під кадровою політикою слід розуміти, як пропонує А. Г. Барабашев, систему принципів та за-

ходів, що проводяться, а також ті, що призвані забезпечити підготовку та селекцію кадрів на посади в держапараті, комплектації апарату, вторинну селекцію, просування, перепідготовку та стимулювання, гарантії, відповідальність працівників, а також їх звільнення з роботи [9, с. 306-307].

По-друге, щоб уникнути негативних явищ при формуванні вакансій на державній службі і підвищити якість державних службовців, був прийнятий у 2015 році Закон України «Про державну службу», хоча до його положень є чимало зауважень.

У зв'язку з тим, що в ході люстрації більше половини держслужбовців були звільнені, то зросла неефективність держапарату. В лавах держслужбовців не залишилося осіб зі стажем від 5 до 15 років, які мали б бути найбільш перспективними фахівцями.

Так, в Одеській ОДА після революції Гідності 2014 р. за 3 останні роки змінилися 3 голови облдержадміністрації. Серед них – призначений голова М. Саакашвілі, який звільнив геть усіх держслужбовців, як в самій Одеській облдержадміністрації, так і в 26 районних державних адміністраціях. Приблизно півроку, у зв'язку з тим, що проводилися конкурси, адміністративна керованість в області знизилася на 2/3. А після того, як він звільнився влітку 2016 р., звільнилися працівники вищої та середньої ланки. З призначенням нового керівника М. Степанова виник абсолютний кадровий «голод», який втамувати вдалося не так швидко. Пояснюється це тим, що чинне законодавство конкурс зробило «панацеєю» від всіх хвороб в кадровій політиці держави, а на його проведення необхідно багато часу. Тому декілька місяців йшло формування вищевказаних державних установ, хоча теорія державного управління та адміністративне право в своєму арсеналі мають багато правових засобів вирішення такого роду проблем. Тобто чинне законодавство з питань кадрової політики в органах публічної адміністрації має суттєві прогалини. Не може обрання за конкурсом бути єдиною «панацеєю» для вирішення всіх проблем в кадровій політиці держави.

Слід визнати той факт, що чинне законодавство заклало і «добрі» інститути для формування професійної державної служби, яка системно буде формувати створення нової державної служби. Однією з таких передумов є введення такої посади як держсекретар, який буде залишатися і після того, коли змінюється той чи інший керівник (політичний призначенець).

Висновки. Справжні зміни в середовищі державних службовців та апараті управління зможуть відбутися тільки тоді, коли сформується та залучиться до функціонування органів публічної адміністрації нове покоління управлінських кадрів. Ці перетворення може здійснити тільки фахове підготовлений апарат держслужбовців. Тому без навчання та перепідготовки всіх поколінь чиновників не обійтися, для чого знадобляться спеціально створені центри перепідготовки кадрів. Такі центри можливо створити на базі класичних університетів на кшталт Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. В таких навчальних закладах є дуже потужна гуманітарна база, що складається з багатьох факультетів. Це дозволить, з одного боку, чиновникам без відриву від держслужби постійно підвищувати свій професійний рівень, а, з другого боку, держава зможе перманентно:

- навчати вже прийнятих на держслужбу працівників регіонального рівня;
- систематизувати та вдосконалити їх знання, необхідні для сучасного держслужбовця;
- надати їм додаткові знання в області історії, політології, економіки, конфліктології, інформатики та ін.

До того ж висловлені пропозиції цілком корелюються з вже розробленою Стратегією реформування державного управління України на 2016 – 2020 рр. [8].

Список літератури

1. Авер'янов В. Ще раз про зміст і співвідношення понять «державне управління» і «виконавча влада»: полемічні нотатки / В. Авер'янов // Право України. – 2004. – № 5. – С. 113-115.
2. Бахрах Д. Н. Административное право России. Учебник / Д. Н. Бахрах. – М.: НОРМА, 2002. – 448 с.
3. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления: Курс лекций / Г. В. Атаманчук – М.: Юрид. лит., 1997. – 400 с.
4. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII: Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

5. Калганов Л. В. Соотношение и взаимодействие понятий государственного управления и менеджмента / Л. В. Калганов // Юрист. – 2006. – № 11. – С. 55-58.
6. Авер'янов В. Дискусійні питання законодавчого регулювання державної служби в Україні / В. Авер'янов, О. Андрійко // Вісник державної служби управління України. – 2005. – № 3. – С. 7-11.
7. Кагановська Т. Є. Сутність та завдання кадрового забезпечення як засобу сприяння функціонуванню держави та її органів // Форум права. – № 1. – 2008. – С. 215-220 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.irbis-nbuv.gov.ua/. – Назва з екрана.
8. Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kmu.gov.ua>. – Назва з екрана.
9. Государственная служба (комплексный подход): Учебное пособие / Отв. ред. А. В. Оболонский. – М. : Дело, 1999. – 422 с.

Стаття надійшла 25.03.2017 р.

А. П. Перов, соискатель

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова
Кафедра административного и хозяйственного права
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УКРАИНЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ ЭФФЕКТИВНЫМИ ГОССЛУЖАЩИМИ

Резюме

В статье рассматриваются теоретические, практические аспекты административного права, которые раскрывают и регулируют проблемы обеспечения государственных органов Украины кадрами госслужащих после Революции 2014 года, обновление законодательства в сфере государственной службы. Предлагается для усовершенствования кадровой политики применять принцип праксиологизма и метод перманентной переподготовки государственных служащих.

Ключевые слова: административное право, кадровая политика, кадровое обеспечение, госслужащий.

A. P. Perov, Applicant

Odessa I. I. Mechnikov National University
the Department of Administrative and Commercial Law
Frantsuzskiy Boulevard, 24/26, Odessa, 65058, Ukraine

TASKS OF PERSONNEL POLICY IN UKRAINE AND ENSURING THE STATE BODIES BY EFFECTIVE SERVICEMENTS

Summary

The article deals with theoretical, practical aspects of administrative law that reveal and regulate the problems of ensuring the state bodies of Ukraine with cadres of civil servants after the Revolution of 2014, updating the legislation in the sphere of public service. It is proposed to apply the principle of praxeology and the method of permanent retraining of civil servants to improve personnel policy.

Key words: administrative law, personnel policy, personnel support, civil servant.