

http://ntc.duma.gov.ru/duma_na/asozd/asozd_text.php?code=39557

7. Закон Республики Армения от 3 августа 1998 года №ЗР-246 Об оружии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=26610

8. Закон Республики Таджикистан от 19 марта 2013 года №939 Об оружии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=59039

9. Закон Туркменистана от 21 ноября 2009 года №75-IV Об оружии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=29670

10. Закон Азербайджанской Республики от 30 декабря 1997 года №422-ПГ О служебном и гражданском оружии (по состоянию на 13 июня 2008 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=2762

11. Закон республики Беларусь Об оружии 13 ноября 2001 г. № 61-3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=h10100061&p2>

12. Relvaseadus Vastu vöetud 13.06.2001 RT I 2001, 65, 377 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jahimees.ee/content/15-relvaseadus>

13. Закон об обращении оружия / Закон, принятый Сеймом 6 июня 2002 года и обнародованный Президентом государства 26 июня 2002 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rudocs.exdat.com/docs/index-282784.html>

14. Закон Республики Молдова о контроле над индивидуальным оружием Nr.110-XIII от 18.05.1994 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://gcc-securitate.md/index.php?option=com_content&task=view&id=2&Itemid=2

15. Закон Кыргызской Республики от 9 июня 1999 года № 49 Об оружии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=356

16. Захист Вітчизни: Підруч. для 10-11 кл. загальноосвіт. навч. закла-дів/М. М. Бака, Ю. О. Квашньов, А. О. Литвиненко, С. І. Операйло; Заред. Ю. О. Квашньова та А. О. Литвиненка. – К.: Вежа, 2006. – 448 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.scribd.com/doc/81451719>

17. Модельный закон об оружии / Постановление № 10-11 от 6 декабря 1997 года // Межпарламентская Ассамблея государств-участников СНГ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997_a16/page

18. Методика криміналістичного дослідження холодної зброї та конструктивно схожих з нею виробів // Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство Юстиції України. – 15.01.1999 р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0002320-99>

19. Інструкції про порядок вилучення та передавання на зберігання до органів внутрішніх справ вилученої у порушників природоохоронного законодавства вогнепальної та іншої зброї і боєприпасів, затверджений Наказом Міністерства екології та природних ресурсів України 31.03.2003 № 56/м [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0298-03>

20. Інструкція про порядок виготовлення, придбання, зберігання, обліку, перевезення та використання вогнепальної, пневматичної і холодної зброї, пристроїв вітчизняного виробництва для відстрілу патронів, споряджених гумовими чи аналогічними за своїми властивостями металевими снарядами не смертельної дії, та зазначених патронів, а також боєприпасів до зброї та вибухових матеріалів // Наказ Міністерства внутрішніх справ України 21.08.1998 р. № 622 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0637-98>

УДК 35.08:354(73)

ІНСТИТУТ СЛУЖБИ ВИЩИХ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Нескоромна О. О.,

викладач кафедри державно-правових дисциплін
юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна

Анотація: У статті розглянуто досвід роботи з вищими адміністративними кадрами у США. Відзначено існуючі недоліки діючої системи підготовки держслужбовців вищого рангу в Україні та обґрунтовано необхідність використання зарубіжного досвіду.

Ключові слова: служба вищих керівників, державна служба, Управління кадрової служби, навчання, державний службовець вищого рангу.

Аннотация: В статье рассмотрен опыт работы с высшими административными кадрами в США. Отмечено существующие недостатки действующей системы подготовки госслужащих высшего ранга в Украине и обоснована необходимость использования зарубежного опыта.

Ключевые слова: служба высших руководителей, государственная служба, Управление кадровой службы, обучение, государственный служащий высшего ранга.

Annotation: The article describes the experience of working with senior administrative personnel in the United States. Noting the deficiencies of the current system of training of civil servants of the highest rank in Ukraine, and the necessity to use of foreign experience.

Key words: Senior Civil Service, civil service, the Office of Personnel Service, training, public servant of the highest rank.

На сучасному етапі розвитку України відбувається процес реформування інституту державної служби, в процесі якого важливе місце займає питання підготовки вищих керівних кадрів.

Адже державні службовці вищого рівня повинні володіти сучасними технологіями управління, знаннями переговорного процесу, повинні бути здатними до оперативного та гнучкого реагування на економічні, соціальні та інші проблеми, а також прагнути самовдосконалення.

© Нескоромна О.О., 2013

У світовій практиці все більшого розповсюдження набуває трьохрівнева модель державної служби: політичні посади, посади вищих керівників та адміністративні посади. При цьому вищі адміністративні кадри мають особливі умови вступу, оцінки виконання та проходження держслужби, які не поширюються на інших державних службовців. Наприклад, такими умовами є: спеціальні механізми стимулювання та оплати праці, контрактна система найму (у ряді країн), особлива система мобільності, особливі умови звільнення, окремі механізми відбору та призначення на посаду.

Розуміння важливої ролі державних службовців вищого рівня в управлінні державними справами привело в багатьох країнах до формування спеціального інституту – служби вищих державних службовців. Головне завдання цього інституту полягає в тому, щоб забезпечити гнучке керівництво цією категорією службовців з метою підвищення їх професіоналізму, збільшення їх внеску у проведенні адміністративних реформ, досягненні високої ефективності роботи держапарату.

Служби вищих керівних кадрів (Senior Civil Service) традиційно існують у Німеччині (Hoherer Dienst), Великобританії, Франції (Grands corps), США, а також Голландії, Бельгії, Канаді, Новій Зеландії та інших країнах.

На наш погляд, доцільно було б розглянути особливості роботи з вищими адміністративними кадрами на прикладі США, оскільки саме ця країна однією з перших запровадила інститут служби вищих державних службовців та досягла значних успіхів у його розвитку.

У 1979 році з метою підвищення ефективності роботи державних службовців у результаті реформи держслужби у США почала функціонувати Служба вищих керівників.

За своєю природою Служба вищих чиновників США являє собою особливу кадрову систему у федеральних органах виконавчої влади, що налічує близько 7000 кар'єрних і некар'єрних службовців, які працюють на ключових постах у 75 відомствах, які займають проміжне положення між політичними керівниками, призначуваними Президентом США, і рештою федеральних державних службовців, зайнятих в органах виконавчої влади.

Основні причини створення Служби вищих керівників у США пов'язані з об'єктивними факторами, що мають безпосереднє відношення до мінливої ролі держави в суспільстві, ускладненням економічних і соціальних процесів, що вимагає висококваліфікованих кадрів і, відповідно, змін у підходах до роботи з держслужбовцями, насамперед вищої ланки. Головна мета створення цього інституту на початковому етапі полягала в тому, щоб:

- залучити і закріпити висококваліфікованих фахівців на державній службі;
- забезпечити професійний і творчий розвиток керівного складу державних органів управління;
- встановити персональну відповідальність керівників за результати роботи;

- створити стимули і позитивну мотивацію для ефективної роботи і, одночасно, позбутися поганих виконавців [1, с. 21].

У законодавстві США спеціально перераховуються п'ять основних критеріїв, що дозволяють визначити посади, які можуть входити до служби вищих керівників, а саме: управління діяльністю державних організацій федерального рівня; відповідальність за виконання федеральних програм і проектів; контроль за реалізацією цілей, регулювання та оцінка діяльності організації або груп людей; керівництво роботою федеральних державних службовців; прийняття рішень, що визначають політику, або виконання інших функцій керівника.

Кількість посад Служби вищих керівників визначається виходячи з потреб федеральних відомств терміном на два роки з обов'язковим затвердженням Управлінням кадрової служби. Окрім відповідного Управління з метою координації роботи з вищими чиновниками був створений спеціальний Відділ по управлінню керівними кадрами, головною задачею якого є надання допомоги міністерствам при відборі, розвитку та управлінні групами керівників.

Прийом на посади Служби вищих керівників заснований на принципі конкурентоспроможності, відкритості, рівного доступу та просування на основі заслуг (merit systems). Тому, щоб вступити на посаду до Служби вищих керівників, претендент повинен пройти конкурсні іспити і перемогти у відкритій боротьбі з іншими претендентами.

Державні організації передають інформацію про всі наявні вакансії в Управління кадрової служби, а потім публікуються списки вакансій, які оновлюються кожні два тижні. Вакансії залишаються відкритими протягом 14 календарних днів. Ці списки розсилаються в усі кадрові служби міністерств, відомств, центри з працевлаштування штатів країни.

Одна з особливостей Служби вищих керівників – її гнучкий характер, так як, пройшовши кваліфікаційні процедури відбору і перемігши в конкурентній боротьбі, державний службовець отримує можливість займати різні посади усередині служби, незалежно від його первісної позиції, внаслідок того, що ця система не має посадових кордонів. Важливий сам факт надходження до Служби вищих керівників та наявність відповідної кваліфікації, а потім члени Служби можуть переміщатися між відомствами без проходження конкурсного відбору, займаючи різні посади у федеральних органах виконавчої влади. Таким чином, зараховують не на конкретну посаду, а відразу в Службу вищих керівників в цілому, як особливу групу чиновників.

Крім конкурсних іспитів існує альтернативний шлях надходження на посаду до Служби вищих керівників через участь у навчальних програмах, розроблених і реалізованих навчальними центрами Управління кадрової служби США [2, с. 9]. Необхідно зазначити, що основною метою професійного навчання кандидатів на посади Служби вищих керівників за спеціальною програмою, є не тільки придбання певних знань і навичок, а й освоєння корпоративних цінностей і загальна

ідентифікація себе як представника групи вищих державних менеджерів.

Після успішного завершення навчання, яке затверджується Конкурсною комісією, кандидат може вибрати будь-яке відомство і вступити на роботу без участі в конкурсних випробуваннях.

Стосовно документів, які повинні надати кандидати при прийомі на вищі державні посади, то тут особлива увага приділяється оцінці якостей за критеріями моделі управлінської компетентності, письмовому звіті про професійний досвід та індивідуальному плану розвитку. За допомогою моделі управлінської компетентності оцінюються загальні управлінські навички кожного кандидата, необхідні для успішної роботи на різних посадах Служби вищих керівників, що дає керівникам міністерств можливість, на основі чітких критеріїв, приймати рішення про прийом на роботу і оцінку їх діяльності. Зазначимо, що ця модель не включає технічні знання та навички, які оцінюються окремо.

Окрему увагу хотілося б звернути на організацію системи професійного навчання вищих державних службовців у США. Освітні технології у вищих навчальних закладах та навчальних центрах США орієнтовані на досягнення основної мети навчального процесу для керівників – приведення знань управлінського персоналу відповідно до сучасних вимог ринкових відносин [3].

Головним навчальним центром є спеціальний загальнонаціональний центр з підготовки працівників вищого рівня – Федеральний адміністративний інститут, що є структурою Служби управління персоналом. Щорічно більше 1000 керівних працівників вищої ланки приймають участь у різних освітніх програмах [4, с. 24].

Основним методологічним підходом до організації професійного навчання є концепція формування «спільноти, що навчається», коли слухачі та викладачі одночасно є вчителями та учнями.

Співробітниками Федерального адміністративного інституту була розпочата реалізація навчальної програми, особливістю якої є виділення груп з розвитку лідерства (з 7-9 чоловік), до кожної з яких прикріплюється викладач інституту. Всі основні питання навчання, аналізу змісту програм проходять через обговорення в цих малих групах.

У процесі навчання державних службовців особливий акцент ставиться на навчання лідерів. Держслужбовці мають можливість навчатися в недержавних навчальних закладах, що приносить позитивні результати, оскільки при цьому вивчається досвід менеджменту в приватному секторі та розглядаються проблеми під іншим кутом зору.

Ще одним аспектом професійного розвитку є система мобільності державних службовців, яка дає можливість переміщення по горизонталі та вертикалі. В американській практиці мобільність заохочується, оскільки набуваються нові знання та навички, установлюються ділові зв'язки, розвивається політична культура, здатність вирішувати проблеми тощо. Але більшість науковців вважають, що деякі держслужбовці Служби вищих керівників є вузькими спеціалістами, що ускладнює їх переміщення на інші

посади та відомства. Тому буде доцільним визначити посади із сприятливими умовами для ротатії.

Для залучення до Служби вищих керівників найбільш кваліфікованих спеціалістів була створена спеціальна система оплати праці та стимулювання держслужбовців. Загальне коригування оплати праці чиновників повинно проводитися на основі змін оплати праці в приватному секторі. Це робиться для забезпечення конкурентоспроможності державних організацій на ринку робочої сили. Окрім посадового окладу за хороші показники в роботі та успішне виконання задач організації кар'єрний чиновник може отримати щорічну премію від 5 до 20 % окладу. Загалом існує 22 форми заохочення і різних пільг для кар'єрних службовців [1].

Американський досвід роботи з вищими державними службовцями представляє значний інтерес для України. Оскільки на сучасному етапі розвитку Україна перебуває в процесі реформування державної служби та потребує формування особливої групи вищих службовців.

Останнім часом в Україні почали робитися спроби стосовно становлення та розвитку вищого корпусу державної служби. Так, у 2008 році було створено Школу вищого корпусу державної служби, головною метою якої є підвищення ефективності державної служби та державного управління України через висококваліфікований вищий корпус державної служби. Головним пріоритетом Школи вищого корпусу державної служби на сьогодні є реалізація тренінгових програм для вищого корпусу державної служби, що направлено на посилення ключових управлінських і лідерських якостей та опанування вищими державними службовцями набором відповідних практичних навичок та вмій [5].

Окрім цього в 2012 році Указом Президента України було затверджено Положення про Президентський кадровий резерв «Нова еліта нації», згідно якого резерв формується з метою добору та підготовки до роботи у сферах державного управління, що мають пріоритетне значення для досягнення цілей соціально-економічного розвитку, найбільш обдарованих громадян України [6, с. 2].

Добір кандидатів до Президентського кадрового резерву здійснюється на конкурсній основі. Професійний розвиток осіб, зарахованих до Президентського кадрового резерву, здійснюється шляхом проходження спеціальних курсів, тематичних семінарів, тренінгів, що організуються Національною академією державного управління при Президенті України, а також підвищення кваліфікації у провідних вищих навчальних закладах України та стажування.

Але окрім цих кроків на шляху до розвитку вищого корпусу держслужбовців в Україні, існують ряд недоліків та проблем. По-перше, йдеться про відсутність чіткого порядку зарахування та процедури відбору до вищого корпусу держслужби. Для цього необхідно визначити критерії, необхідні для зарахування державних службовців на вищі посади, а також критерії, які б дозволяли визначити посади, які можуть входити до вищого корпусу. По-друге, недосконалість системи навчання та підвищення кваліфікації державних службовців. Для вирішення цієї проблеми необхідно створити

спеціальні навчальні програми щодо навчання та професійного розвитку чиновників вищого рівня.

Таким чином, у результаті проведеного аналізу досвіду роботи США із державними службовцями вищого рівня та з огляду на ситуацію, яка склалася з цього приводу в Україні було б доцільно запозичити деякі елементи системи роботи із Службою вищих керівників у США, але з обов'язковим врахуванням українського законодавства та специфіки нашої держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лобанов В.В. Работа с высшим административным персоналом в США: Монография / Лобанов В.М. – М.: Издат. РАГС, 2003. – 106 с.
2. Кагановська Т.Є. Окремі питання зарубіжного досвіду щодо кадрового забезпечення державної служби // Вісник ХНУ: Серія «Право», 2011. – № 9. – С. 8 - 14.

3. Яшина Ю. Адаптація зарубіжного досвіду управління професійним розвитком кадрів державної служби [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/dums/2010_1/10yuvkds.pdf.

4. Литвинцева Е.А. Анализ зарубежного опыта правового регулирования государственной гражданской службы. (Аналитические обзоры Института научных исследований и информации Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации: Периодическое издание (открытая серия.) № 2/2008.) – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 38 с.

5. Попова Т.Л. Професіоналізація кадрів вищого корпусу державної служби в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej14/txts/PopovaT.pdf>.

6. Про Президентський кадровий резерв «Нова еліта нації»: Указ Президента України від 05.04.2012 року № 246/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/246/2012>.

УДК 342.8

ПРО ЗНАЧЕННЯ ІНСТИТУТУ ВИБОРІВ ДЛЯ СТАНОВЛЕННЯ ДЕМОКРАТИЧНОЇ ДЕРЖАВИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Павшук К. О.,

аспірант кафедри
конституційного права України
Національного університету
«Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»,
м. Харків

Анотація: У статті з'ясовано суть такої форми безпосередньої демократії як вибори. Проаналізовано значення виборів у демократичних процедурах формування влади. Здійснюється розгляд основних засад та принципів виборчого права, звертається увага на подвійну природу виборів. Автор розглядає змішану виборчу систему як засаду проведення виборів в Україні. Встановлено недоліки та проблеми сучасного виборчого права.

Ключові слова: безпосередня демократія, виборна демократія, ліберальна демократія, виборча система, змішана виборча система, партійна система.

Анотация: В статье выяснена сущность такой формы непосредственной демократии как выборы. Проанализировано значение выборов в демократических процедурах формирования власти. Рассмотрены основы и принципы избирательного права, обращается внимание на двойственную природу выборов. Автор рассматривает смешанную избирательную систему как основу проведения выборов в Украине. Установлены проблемы и недостатки современного избирательного права.

Ключевые слова: непосредственная демократия, выборная демократия, либеральная демократия, избирательная система, смешанная избирательная система, партийная система.

Annotation: In the article clarified the nature of this form of direct democracy as elections. Analyzed the meaning of elections in democratic procedures of forming the government. The basics and principles of electoral law, drawing attention to the dual nature of the elections. The author examines the mixed electoral system as the basis of elections in Ukraine. Set the problems and shortcomings of modern electoral law.

Keywords: direct democracy, electoral democracy, liberal democracy, electoral system, a mixed electoral system, the party system.

Питання виборчого права мають свою актуальність не лише під час виборчої кампанії. Вибори є невід'ємним атрибутом демократичного суспільства, адже саме шляхом виборів у ньому відбувається відтворення та легітимація владних інститутів. Вибори і демократія нерозривні. Вони є умовою становлення демократії, її основним критерієм та її результатом. У найпростішому розумінні демократії політичні рішення приймаються

більшістю голосів, а кожен громадянин має рівну кількість голосів для прийняття рішень.

Завданням цієї статті є з'ясування суті та значення виборів у демократичних процедурах формування влади, основних засад та принципів виборчого права, а також аналіз запровадження змішаної виборчої системи, як засади виборів народних депутатів України.

Актуальним теоретичним та практичним проблемам виборчого права України присвячено роботи багатьох вчених. Серед них: Ю.Г. Барабаш, Д.М. Горшков, Ю.Б. Ключковський, Р.П. Князевич,