

5. Galchak, T.V. (2010), "The concept of oral translation in the context of inter-social and internal social interaction", *Naukovyi visnyk Volynskoho natsionalnoho universytetu imeni Lesi Ukrayinky. Filolohichni nauky*, no. 9, pp. 238-241.

УДК 35.076: 35.08: 34.08 (477)

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УЗГОДЖЕННЯ ТА РОЗМЕЖУВАННЯ ПУБЛІЧНО-ПРАВОВОГО Й ПРИВАТНОПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ Й МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

Дрозд О.Ю., к.ю.н., доцент

*Національна академія внутрішніх справ, пл. Солом'янська, 1, м. Київ, Україна
alexeydrozdk@mail.ru*

У статті на основі аналізу наукових поглядів учених досліджено зарубіжний досвід узгодження та розмежування публічно-правового й приватноправового регулювання проходження державної служби, а також розглянуто можливості його використання в Україні. Наголошено, що в низці зарубіжних країн як правове явище відсутній інститут державної служби, тому що в якості нього існує інститут публічної служби. Доведено, що наша держава повинна прагнути до запровадження децентралізованої моделі правового регулювання досліджуваного інституту.

Ключові слова: зарубіжний досвід, узгодження, розмежування, правове регулювання, проходження державної служби.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ СОГЛАСОВАНИЯ И РАЗГРАНИЧЕНИЯ ПУБЛИЧНО-ПРАВОВЫХ И ЧАСТНОПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В УКРАИНЕ

Дрозд А.Ю.

*Национальная академия внутренних дел, пл. Солюменская, 1, г. Киев, Украина
alexeydrozdk@mail.ru*

В статье на основе анализа научных взглядов ученых исследован зарубежный опыт согласования и разграничения публично-правового и частноправового регулирования прохождения государственной службы, а также рассмотрены возможности его использования в Украине. Отмечено, что в ряде зарубежных стран как правовое явление отсутствует институт государственной службы, так как в качестве него существует институт публичной службы. Доказано, что наше государство должно стремиться к внедрению децентрализованной модели правового регулирования исследуемого института.

Ключевые слова: зарубежный опыт, согласования, разграничение, правовое регулирование, прохождение государственной службы.

FOREIGN EXPERIENCE OF HARMONIZATION AND DIFFERENTIATION OF PUBLIC LAW AND PRIVATE LAW REGULATION OF THE CIVIL SERVICE AND THE POSSIBILITY OF ITS USE IN UKRAINE

Droz O.Yu.

*National Academy of Internal Affairs of Ukraine, sq. Solomianska, 1, Kyiv, Ukraine
alexeydrozdk@mail.ru*

The article, based on an analysis of scientific views, studied international experience of harmonization and differentiation of public law and private law regulation of the civil service and the possibility of its use in Ukraine. It is emphasized that in a number of foreign countries there is no civil service institution as a legal phenomenon since it exists as a public service institution. It is proved that our state should seek to introduce decentralized models of legal regulation of the institution investigated.

A problem of harmonization and differentiation of public law and private law regulation of the civil service and the possibility of its use in Ukraine was studied by such scientists as V. Averianov, Yu. Bytiak, S. Dubenko and others, however, the foreign experience in solving this issue requires more attention. This determines the purpose of this scientific article. A comparative analysis of terminology used in the field of legal regulation of the civil service in foreign countries and in Ukraine is conducted. Main models of legal regulation of the institute of civil service in foreign countries are determined. It is revealed that different countries use different approaches to the legal regulation of this institution. The authors propose and ground a set of recommendations to be implemented in Ukraine. For example, a most of foreign countries clearly divide positions of civil servants into political and professional, which as the authors of this scientific paper consider is also necessary to be done in Ukraine. It is considered that the

application of given proposals will allow Ukraine to conduct the legal regulation of issues related to civil service in more effective way.

Key words: foreign experience, coordination, demarcation, legal regulation of civil service.

На шляху демократизації українського суспільства, його побудови до визнаних світових правових стандартів наша держава постійно прагне до вдосконалення своїх окремих інституцій. Не є винятком у цьому аспекті й інститут проходження державної служби. При цьому простежується запозичення стосовно нього провідного зарубіжного досвіду, що може вказати на те, в яких напрямках необхідно здійснювати реформування зазначено інституту, зокрема в аспекті узгодження й розмежування публічно-правового та приватноправового його регулювання. Також вивчення такого досвіду може вказати й на негативні тенденції формування досліджуваного інституту в низці зарубіжних країн, що дасть нашій державі змогу уникнути відповідних кроків на цьому шляху. А тому в рамках дослідження спробуємо вирішити завдання з вивчення й узагальнення зарубіжного досвіду узгодження та розмежування публічно-правового й приватноправового регулювання проходження державної служби, вироблення конкретних рекомендацій із цього питання, використання яких можливе для України.

Проблема узгодження та розмежування публічно-правового й приватноправового регулювання проходження державної служби й можливості його використання в Україні були предметом досліджень таких учених: В. Авер'янова, Ю. Битяка, С. Дубенко, Г. Лелікова, Н. Нижник, О. Оболенського, П. Павленчика, О. Петришина, В. Цветкова та інших. Однак недостатньо уваги приділено зарубіжному досвіду щодо вирішення зазначеної проблеми.

Саме тому мета статті – дослідити зарубіжний досвід узгодження та розмежування публічно-правового й приватноправового регулювання проходження державної служби та можливості його використання в Україні

Розпочати вирішення поставленого наукового завдання вважаємо за необхідне з порівняльного аналізу термінології, що застосовується у сфері здійснення правового регулювання державної служби в низці зарубіжних країн та Україні. Так, у нашій державі поряд із терміном «державна служба» використовується й інший – «публічна служба», що, як впливає з аналізу його змісту, значно ширший за перший. Зокрема, як зауважує авторський колектив навчального посібника «Адміністративне право України», виходячи з предмета адміністративного права, можна стверджувати, що найбільш вагомими складовими частинами публічної служби в Україні є державна служба та служба в органах місцевого самоврядування. При цьому наводиться й більш широке визначення: публічна служба – діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, поліцейських і військова служба, дипломатична служба, інша державна служба та служба в органах місцевого самоврядування [1, с. 123]. У наведеному випадку науковці, визначаючи сутність публічної служби, обмежилися поданням переліку категорій посад у відповідних органах, що входять до змістового наповнення цього терміна. Таке бачення сутності публічної служби майже повністю відповідає її законодавчо встановленому визначенню. Зокрема, вперше на рівні національного законодавства термін «публічна служба» отримав своє закріплення в положеннях Кодексу адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 року. Відповідно до п. 15 ч. 1 ст. 3 вищенаведеного нормативно-правового акта, публічна служба – це діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування [2]. Існують й інші підходи до визначення сутності публічної служби. Так, у дослідженні, присвяченому вставленню особливостей здійснення юридичної діяльності в умовах германської правової сім'ї, О. Мінченко публічну службу визначає з функціонального її розуміння. На думку вченої, у функціональному плані публічна служба являє собою діяльність, мета якої – виконувати загальнодержавні завдання управління колом осіб, для яких виконання публічних справ є професійною діяльністю [3, с. 129]. Саме таке розуміння сутності публічної служби характерно й для низки зарубіжних країн. При цьому варто відмітити, що з аналізу вищенаведених позицій впливає, що для нашої держави публічна служба включає в зміст одразу дві категорії – державна служба та служба в органах місцевого самоврядування. Разом із тим у деяких зарубіжних країнах простежують протилежні підходи до визначення публічної та державної служби аж до повної відсутності останньої.

Так, у сучасній Федеративній Республіці Німеччина (далі – ФРН) поняття «державна служба» відсутнє взагалі. Лише тільки після першої світової війни з'явився термін «публічна служба», який

увійшов у словник німецьких політологів [3, с. 129]. При цьому на різне сприйняття таких категорій, як «публічна служба» та «державна служба», наштовхує й семантичний підхід до визначення їх сутності, що застосовується в зарубіжних країнах. Так, у ФРН для позначення цього правового інституту використовується категорія “*öffentlicher Dienst*”, що українською мовою в буквальному значенні може бути перекладено як «державна служба». Сам службовець у ФРН визначається як “*Beamte*”. У Франції оперують термінами “*fonction publique*” (державна адміністрація), що відповідає нашому розумінню категорії «державна служба», і “*fonctionnaire*” (функціонер), що відповідає категорії «державний службовець». У Великій Британії використовується категорія “*civil service*” (цивільна служба) та “*public agent*” (державний агент) [4, с. 15], а також “*civil servant*” (цивільний слуга) або ж “*crowns servant*” (слуга Корони). У Данії для позначення державного службовця використовується термін “*tjenestemand*”, що в буквальному сенсі українською мовою може бути перекладено як «людина на службі». У Бельгії та Люксембурзі вживаються більш нейтральні терміни – «агент держави» або «агент місцевої громади». В Італії тривалий час використовується термін “*impiegato civile*” (цивільний службовець) держави або місцевих властей. В Ірландії застосовуються терміни “*civil servant*”, що позначає цивільного публічного службовця або функціонера держави, та “*public servant*”, що є більш широким за змістом поняттям. Усі вищенаведені поняття на позначення публічних службовців, за винятком терміна, що вживається в Італії, використовуються лише стосовно осіб, які мають специфічний публічно-правовий статус [5, с. 84]. Використання зазначеної вище термінології у сфері проходження державної (публічної) служби в різних країнах світу не є випадковим й зумовлено, зокрема, специфікою правового регулювання цього інституту, в тому числі співвідношенням публічно-правового та приватноправового регулювання цієї сфери суспільного життя.

Зокрема, в багатьох зарубіжних країнах більш широку категорію державних службовців зараховують до публічної служби, а власне державних службовців – до так званої цивільної служби. Останню розуміють як один із різновидів публічної служби, її ядро, яке становлять передусім службовці міністерств центрального та місцевого апаратів, котрі беруть участь у розробці й прийнятті рішень політичного характеру [6, с. 231]. Окрім цього, в зарубіжних країнах існує тенденція до сприйняття моделей державної служби з погляду знаходження центру управління нею – централізованого та децентралізованого управління державною службою, а також залежно від функціонального призначення – цивільна служба, урядова служба, публічна служба тощо. З огляду на це буде виявлятися співвідношення публічно-правового й приватноправового регулювання державної служби. Так, класичними представниками централізованого та децентралізованого підходу до побудови системи державної служби є Франція і ФРН. Як зауважує А. Кірмач у дослідженні, що присвячено аналізу європейського досвіду правового регулювання державної служби та його впровадження в Україну, німецький і французький досвіди правового регулювання державної служби є, відповідно, децентралізованим і централізованим типами правового регулювання, класичними підходами до правового регулювання державної служби в рамках європейської правової традиції. Окрім цього, наголошується на тому, що законодавство про державну службу більшості європейських країн побудовано саме на основі одного з указаних типів правового регулювання державної служби [7, с. 46-47]. Охарактеризуємо більше детально вищенаведені підходи до здійснення правового регулювання інституту проходження державної служби в зарубіжних країнах.

Децентралізований підхід, згідно з яким міністерствам чи відомствам дозволяється брати на себе більшу відповідальність за виконання кадрових функцій, ґрунтується на наданні керівництву можливості оперативніше реагувати на потреби щодо укомплектування персоналом. Децентралізований підхід вимагає високого рівня інформації й координації між центральним відомством та окремим підрозділом. Для цього потрібні високорозвинені комп'ютеризовані системи й системи обробки даних для збереження необхідного рівня контролю. Там, де відсутні управлінські та технічні можливості, малоймовірно, що децентралізований підхід може бути успішним. Для багатьох країн, де немає добре розвинутої державної служби на нижчих рівнях управління, варіант централізованого підходу до управління кадрами є найкращим [8, с. 20]. Так, проходження державної служби у ФРН характеризується децентралізацією. Федеральні органи державного управління хоча й зберігають за собою координаційні та контролюючі функції управління проходженням державної служби, все ж передають більшу частину практичних питань на розсуд локальних органів державного управління. Більше того, практика правозастосування німецького законодавства про державну службу дає змогу стверджувати, що більша частина повсякденних питань проходження державної служби вирішується саме локальними органами державного управління, зокрема встановлення

особливостей правового регулювання проведення процедур відбору на посаду державних службовців, створення комісій для проведення конкурсів на заміщення вакантних посад державних службовців, створення комітетів і комісій, які здійснюють службові розслідування щодо державних службовців і вирішують питання про притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності тощо [7, с. 44]. При цьому у ФРН державна служба називається в буквальному перекладі українською мовою «громадською» або «публічною». Зазначене поняття охоплює всіх працівників державних установ. До них належать не тільки співробітники органів управління, а й учителі, працівники дошкільних установ, професори та викладачі державних університетів, судді, міністри, члени дирекції Федерального банку, а також поліцейські, військовослужбовці, службовці залізниць, поштових установ тощо [9, с. 84]. Також варто відмітити, що у ФРН існує державна служба на федеральному й земельному рівнях. Персонал державної служби поділено на дві групи: 1) безпосередньо державні службовці (чиновники); 2) державні працівники (не чиновники). Уважається, що на держслужбі виникають або публічно-правові службові відносини (чиновники, судді, військовослужбовці), або приватноправові службові відносини (інші службовці, робітники, ті, хто навчаються). У міністерствах та інших публічних адміністраціях служать переважно чиновники [10, с. 389]. Як і в багатьох інших країнах, у ФРН проводиться відмінність між «політичними чиновниками» й «чиновниками-фахівцями». Політичні чиновники залишають свою посаду з приходом до влади представників інших партій, які формують новий урядовий кабінет. На практиці в разі зміни уряду зазвичай змінюється до 20% керівного персоналу міністерств і відомств. Чиновники-фахівці постійно здійснюють державні функції. Вони повинні мати дуже високий рівень професійно-адміністративної підготовки й часто перевершують у цьому своїх керівників – політичних чиновників. Саме вони забезпечують безперервність управлінського процесу [9, с. 86]. Відповідно до усталеної адміністративно-правової традиції права ФРН, чиновники перебувають із роботодавцем-державою в публічно-правових, а службовці та робітники – в приватноправових відносинах, відповідно, правові норми, що регламентують статус чиновників, одночасно належать як до норм права державної служби, так й особливій частини адміністративного права цієї країни [11, с. 57].

Що стосується централізованого підходу, то він забезпечує більшу послідовність у розвитку політики державної служби, координації багатьох кадрових функцій, таких як набір кандидатів, тестування, кваліфікаційні критерії та системи оплати, й дає змогу владним політичним структурам розвивати довготермінове кадрове прогнозування і планування [12, с. 237-238]. Класичним представником централізованого правового регулювання інституту державної служби, як ми зазначали вище, є Франція, в якій управління проходженням державної служби побудовано на загальному централізованому підході до державного управління, зокрема створена інтегрована ієрархічна система органів управління проходженням державної служби [7, с. 45]. Разом із тим зазначене вище не виключає й місцевого рівня управління державної служби. Головна особливість системи місцевої державної служби Франції, що відрізняє її від центральної, полягає в наданні місцевим урядовим установам і виконавчим органам влади певних прав, що стосуються створення й скасування посад, призначення на посади, організації професійної підготовки державних службовців, вирішення питань про підвищення по службі, присвоєння рангів, стягнень і звільнень службовців. Як і в центральній державній службі, функціонування місцевої державної служби Франції регулюється низкою консультативних та адміністративних органів [9, с. 121]. Термін «публічна влада» у Франції зводиться до того, що вона пов'язана з управлінською діяльністю, при цьому з поняття виділяються державні організації, для яких управлінська діяльність не є головною метою [12, с. 233]. Тут діє державна служба в значенні «публічна». Причому держава розглядається як «публічна юридична особа». «Державними службовцями» вважаються всі службовці держави – її законодавчих, виконавчих і судових органів як у столиці, так і на периферії. Виділяють такі категорії службовців: Національних Зборів і Сенату Республіки; судової ієрархії; зі спеціальним статусом; військової служби (якщо це передбачено їхніми статутами). Розрізняють терміни «державні посади» та «посади в державному органі». У широкому розумінні державні службовці діляться на: 1) службовців адміністрації, а також місцевих товариств і публічних установ (включаючи викладачів і лікарів); 2) працівників парламенту, військовослужбовців, працівників судів [10, с. 390]. Позитивним аспектом правового регулювання державної служби у Франції є те, що тут активно використовується позитивний фактор гарантованої зайнятості, тобто державний службовець забезпечується роботою на весь строк своєї професійної діяльності [13, с. 224-225]. В організації державної служби Франції поєднуються система найму («відкрита державна служба») та система кар'єри («закрита державна служба»). Відповідно до цього, державні службовці діляться на дві великі групи: 1) службовці, які не є чиновниками, які працюють у державних установах за наймом. Сюди належать ті, хто працює на

умовах погодинної оплати й за контрактом, стажисти; 2) службовці-чиновники, які постійно працюють у системі державної служби і становлять її основу [9, с. 118-119]. У контексті вищенаведеного варто зазначити, що Франція не єдина країна, де використовують ці підходи до організації державної служби (відкрита й закрита державна служба). Зокрема, як зауважує С. Терницький під час дослідження особливостей правового регулювання конкурсного заміщення посад державних службовців, кар'єрна (закрита) система державної служби діє, окрім Франції, в Японії й Австрії. У свою чергу, конкурсна (відкрита; позиційна) система державної служби має місце в таких країнах, як США, Канада, Великобританія. При цьому відмічається, що система кар'єри або система закритої державної служби ґрунтується на специфічності статусу службовців, наділених особливими можливостями, які присвячують усе своє професійне життя службі в державному органі. Перебуваючи на державній службі, службовець здійснює кар'єру, підіймаючись ієрархічними «сходами посад» відповідно до організаційних механізмів просування. Стабільність служби врівноважується специфічними зобов'язаннями, які не поширюються на найманих працівників у приватному секторі [14, с. 62]. У наведеному випадку відслідковується перевага публічно-правового регулювання інституту проходження державної служби над приватноправовим. Що ж стосується відкритої (конкурсної; позиційної) системи проходження державної служби, то для неї характерний конкурсний відбір під час прийому й просування по службі на будь-які посади, крім політичних, значна мобільність, контрактна форма прийому (як у приватному секторі), високий сервіс обслуговування, певна нестабільність у кар'єрі, те, що велике значення приділяється вивченню управління людськими ресурсами [14, с. 63]. Отже, в цьому випадку приватноправове регулювання інституту проходження державної служби має перевагу над публічно-правовим її регулюванням. Зазначене настановує на висновок, що повного розмежування приватноправового та публічно-правового регулювання інституту проходження державної служби з огляду на функціонування вищенаведених систем не відбувається, а скоріше має місце їх узгодження.

Отже, аналіз викладеного дає змогу дійти таких висновків. Основними моделями правового регулювання інституту проходження державної служби в зарубіжних країнах є централізована, децентралізована та прецедентна. Україна, на нашу думку, повинна прагнути до запровадження децентралізованої моделі правового регулювання досліджуваного інституту. У низці зарубіжних країн як правове явище відсутній інститут державної служби, тому що в якості нього існує інститут публічної служби. При цьому для позначення такої служби в деяких зарубіжних країнах використовується й різна термінологія, що зумовлено в тому числі й різними підходами до здійснення правового регулювання цієї інституції. У більшості зарубіжних країн простежується чіткий розподіл посад державних службовців на політичні та професійні, що, як ми вважаємо, також потрібно зробити й в Україні. При цьому необхідним є більш дрібний поділ категорій державних службовців, що дасть змогу ефективніше й повніше здійснювати правове регулювання питань, пов'язаних із проходженням ними державної служби.

ЛІТЕРАТУРА

1. Адміністративне право України / [В.В. Галуцько, В.І. Курило, С.О. Коросед, О.Ю. Дрозд, І.В. Гиренко, О.М. Єщук, І.М. Риженко, А.А. Іванишук, Р.Д. Саунін, І.М. Ямкова]; за ред. проф. В.В. Галуцька. – Херсон : Грінв Д.С., 2015. – Т. 1 : Загальне адміністративне право : [навчальний посібник]. – 2015. – 272 с.
2. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон України від 6 лип. 2005 р. № 2747-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № № 35–36, 37. – Ст. 446.
3. Мінченко О.В. Особливості здійснення юридичної діяльності в умовах германської правової сім'ї : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / О.В. Мінченко ; Київський національний університет внутрішніх справ. – К., 2009. – 218 с.
4. Бедний О.І. Організаційно-правові основи служби в органах місцевого самоврядування в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / О.І. Бедний ; Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2002. – 175 с.
5. Неугодніков А.О. Правовий статус адміністративного суду в Україні : адміністративно-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07. / А.О. Неугодніков ; Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2006. – 167 с.

6. Рокитный В.С. Организация государственной службы в зарубежных странах / В.С. Рокитный. – М. : Магистр, 1998. – 263 с/
7. Кірмач А.В. Правове регулювання проходження державної служби : європейський досвід та його впровадження в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / А.В. Кірмач ; Національна академія наук України. – К., 2010. – 214 с.
8. Drewry, Gavin and Butcher, Tone (1991). *The Civil Service Today*, Second Edition, Oxford : Basil Blackwell, Ltd.
9. Курс лекций / под общ. ред. проф. В.В. Чубинского. – СПб. : Образование-Культура ; Издательство СЗАГС, 1998. – 272 с.
10. Виконавча влада і адміністративне право / за заг. ред. В.Б. Авер'янова. – К. : Вид. дім «Ін Юре», 2002. – 668 с.
11. Жалинский А. Введение в немецкое право / А. Жалинский, А. Рерихт. – М. : Спарк, 2001. – 767 с.
12. Організаційно-правові засади управління державною службою в Україні : [науково-практичний посібник] / [В.С. Венедиктов, М.І. Іншин, О.М. Ключев, А.М. Куліш, О.М. Музичук, С.В. Попов]. – Х. : Вид-во Харківського нац. ун-ту внутр. справ, 2006. – 309 с.
13. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудової діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України : [навчальний посібник] / М.І. Іншин. – Х. : ФІНН, 2010. – 672 с.
14. Терницький С.М. Правове регулювання конкурсного заміщення посад державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С.М. Терницький ; Харківський нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2010. – 185 с.

REFERENCES

1. Halunko, V.V., Kurilo, V.I., Koroed, S.O., Drozd, O.Yu., Hirenko, I.V., Eshchuk, O.M., Rizhenko, I.M., Ivanishuk, A.A., Saunin, R.D. and Yamkova, I.M. (2015), *Administratyvne pravo Ukrayiny : navchalnyi posibnyk* [Administrative law of Ukraine : textbook] vol. 1 : *Zahalne administratyvne pravo* [General administrative law], Kherson, Ukraine.
2. “Code of Administrative Legal Proceedings of Ukraine” : Law of Ukraine on 6 July 2005 № 2747-IV, *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny*, 2005, no. 35-36, 37, art. 446.
3. Minchenko, O.V. (2009), “Features of legal activities in terms of German legal system”, Thesis abstract for Cand. Sc. (Jurisprudence), 12.00.01, Kyiv national university of internal affairs, Kyiv, Ukraine.
4. Bednyi, O.I. (2002), “Organizational legal bases of service in local government authorities in Ukraine”, Thesis abstract for Cand. Sc. (Jurisprudence), 12.00.07, Odesa national legal academy Odesa, Ukraine.
5. Neuhodnikov, A.O. (2006), “Legal status of administrative court in Ukraine : administrative legal aspect”, Thesis abstract for Cand. Sc. (Jurisprudence), 12.00.07, Odesa national legal academy Odesa, Ukraine.
6. Rokitnyi, V.S. (1998), *Orhanizatsiya hosudarstvennoy sluzhby v zarubezhnykh stranakh* [Organization of civil service in foreign countries], Magistr, Moscow, Russia.
7. Kirmach, A.V. (2010), “Legal regulation of civil service : European experience and its implementation in Ukraine”, Thesis abstract for Cand. Sc. (Jurisprudence), 12.00.07, National academy of sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine.
8. Drewry, Gavin and Butcher, Tone (1991). *The Civil Service Today*, Second Edition, Oxford : Basil Blackwell, Ltd.
9. Chubinskiy, V.V. (1998), *Kurs lektsiy* [Course of lectures], Izd-vo SZAGS, Saint Petersburg, Russia.
10. Averyanov, V.B. (2002), *Vykonavcha vlada i administratyvne pravo* [Executive power and administrative law], Vyd. dim «In Yure», Kyiv, Ukraine.

11. Zhalinskiy, A. and Rerikht, A. (2001), *Vvedenie v nemetskoe pravo* [Introduction to German law], Spark, Moscow, Russia.
12. Venediktov, V.S., Inshyn, M.I., Klyuev, O.M., Kulish, A.M., Muzychuk, O.M. and Popov S.V. (2006), *Orhanizatsiyno-pravovi zasady upravlinnya derzhavnoyu sluzhboyu v Ukrayini : naukovo-praktichniy posibnyk* [Organizational legal foundations of civil service administration in Ukraine : research and practice textbook], Vyd-vo Kharkiv national university of internal affairs, Kharkiv, Ukraine.
13. Inshyn, M.I. (2010), *Pravove rehulyuvannya sluzhbovo-trudovoyi diyalnosti derzhavnykh sluzhbovtsiv yak osoblyvoyi katehoriyi zaynyatoho naseleennya Ukrayiny : navchalnyi posibnyk* [Legal regulation of service labour activity of civil servants as a special category of employed population of Ukraine : textbook], FINN, Kharkiv, Ukraine.
14. Ternytskyi, S.M. (2010), “ Legal regulation of competitive civil servants’ vacancies filling”, Thesis abstract for Cand. Sc. (Jurisprudence), 12.00.05, Kharkiv national university of internal affairs, Kharkiv, Ukraine.

УДК 378 (477)

СУТНІСТЬ, ПОНЯТТЯ І ПРИЗНАЧЕННЯ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ УКРАЇНИ

Корольов Ю.О., к.ю.н., доцент

*Університет митної справи та фінансів,
вул. Володимира Вернадського, 2/4, м. Дніпро, Україна*

У статті проаналізовано сутність, поняття і призначення вищих навчальних закладів України. Показано роль вищих навчальних закладів України в підготовці висококваліфікованих кадрів (здобувачів вищої освіти) для професійної діяльності.

Ключові слова: вищі навчальні заклади, організація й діяльність, сутність, поняття, призначення, підготовка, фахівці, професійна діяльність.

СУЩНОСТЬ, ПОНЯТИЕ И НАЗНАЧЕНИЕ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ УКРАИНЫ

Королев Ю.А.

Университет таможенного дела и финансов, ул. Владимира Вернадского, 2/4, м. Днепро, Украина

В статье проанализированы сущность, понятие и назначение высших учебных заведений Украины. Показана роль высших учебных заведений Украины в подготовке высококвалифицированных кадров (соискателей высшего образования) для профессиональной деятельности.

Ключевые слова: высшие учебные заведения, организация и деятельность, сущность, понятие, назначение, подготовка, профессионалы, профессиональная деятельность.

ESSENCE, CONCEPT AND PURPOSE OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF UKRAINE

Korolov Yu.O.

University of Customs and Finance, str. Volodymyr Vernadsky, 2/4, Dnipro, Ukraine

The essence, concept and purpose of higher educational institutions of Ukraine are analyzed. The role of organization and activities of the higher educational institutions of Ukraine in training high-qualified personnel (seekers of higher education) for professional activities is shown.

Regulatory legal definition of a higher educational institution of a separate type of establishment, which is a legal entity of private or public law, acts in accordance with the issued certificate on educational activities at certain levels of higher education, conduct scientific, scientific technical, innovative and/or methodological activities, ensures organization of educational process and acquisition of higher education, postgraduate education for individuals taking into account their vocations, interests and capabilities.

The main purpose of the higher educational institutions of Ukraine is determined by each person irrespective of their sex, race, nationality, social and material state, line of work or nature of occupation, worldview, party affiliation,