

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ КАТЕГОРІЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Поряд з державними органами, що вирішують поточні й перспективні питання з будівництва, культури, науки, освіти, обороноздатності тощо, є й такі, що створюються для охорони й захисту прав людини й громадянина, тобто для здійснення діяльності, яка одержала назву "правоохоронна".

У статті визначено актуальні проблеми адміністративно-правових основ мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців. Висвітлено окремі підходи щодо визначення видів і форм мотивації проходження служби в державних структурах, оскільки мова йде саме про діяльність спеціальних категорій державних службовців. При цьому особливу увагу зосереджено на характеристиці питання щодо вдосконалення організаційно-нормативної бази, подальшого поліпшення мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців.

Ключові слова: правоохоронна діяльність, спеціальні категорії державних службовців, формування мотивації, управлінські відносини, кадрова політика, підбір персоналу, службовий ризик.

I. Вступ

Входження України в світовий правовий простір, розвиток і вдосконалення національного права вимагають відповідної орієнтації частини громадян на здійснення професійної правоохоронної діяльності, на забезпечення належного правопорядку в державі.

Серед найважливіших функцій правоохоронної діяльності є забезпечення громадського порядку, охорона особливо важливих державних об'єктів, розшук і затримання правопорушників, особливо небезпечних і озброєних злочинців, припинення групових і масових порушень громадського порядку в населених пунктах тощо. Подібна службово-бойова діяльність правоохоронців проходить не просто в складних, а переважно в екстремальних умовах і вимагає від особистості високого рівня розвитку психологічної готовності, стійкості, сформованості спеціальних здібностей, якостей і властивостей. Спеціальні категорії державних службовців виконують службово-бойові завдання, що постійно пов'язані з ризиком для життя, із застосуванням зброї й ураженням нею іншої людини, характеризуються раптовістю, неочікуваністю, масштабністю, що як об'єктивно, так і суб'єктивно, є джерелом психічної напруженості, і вимагають від особистості досить високого рівня розвитку мотиваційної, когнітивної й емоційно-вольової сфер.

Для реалізації цих завдань необхідні знання про закономірності адміністративно-правового регулювання мотивації діяльності спеціальних категорій державних служ-

бовців, формування соціальних систем у цілому. Передусім виникає інтерес до вивчення видів і форм мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців, ролі керівника у формуванні такої мотивації, службового етикету як засобу впливу на формування мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців.

II. Постановка завдання

Мета статті – висвітлення питань щодо правових основ мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців; визначення й характеристика видів і форм мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців; розкриття й характеристика ролі керівника у формуванні позитивної мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців.

III. Результати

Мотиваційна готовність спеціальних категорій державних службовців характеризується складною системою мотивів, які скеровують, посилюють і зумовлюють активність індивіда щодо зазначеної діяльності. Загальна професійна готовність характеризується рівнем розвитку професійних знань, навичок і вмінь, що необхідні молодому спеціалісту на початковому етапі професійної діяльності, та сформованістю його психічних пізнавальних процесів, які сприяють результативності діяльності спеціальних категорій державних службовців. Емоційно-вольова готовність до мотиваційної діяльності характеризується здатністю особистості до свідомої регуляції своєї поведінки, дій у будь-яких ситуаціях

зазначеної діяльності відповідно до законів і вимог суспільства [1, с. 7].

Регулювання правового становища мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців, що працюють в апараті органів прокуратури, судів, дипломатичної служби, митного контролю, служби безпеки, внутрішніх справ та інших, здійснюється відповідно до Закону України "Про державну службу" [2], якщо інше не передбачено законами України. Державні службовці мають право: користуватися правами і свободами, які гарантують громадянам України Конституція і закони України; вимагати затвердження керівником чітко визначеного обсягу службових повноважень за посадою службовця; на оплату праці залежно від займаної посади, присвоєного рангу, якості, досвіду та стажу роботи; безперешкодно ознайомлюватись з матеріалами, що стосуються проходження державної служби, в необхідних випадках давати особисті пояснення; на просування службовими сходами з урахуванням кваліфікації та здібностей, сумлінного виконання службових обов'язків і на умовах участі в конкурсах на заміщення посад вищої категорії; вимагати службового розслідування з метою зняття безпідставних, на думку службовця, звинувачень або підозри; на здорові, безпечні й належні для високопродуктивної роботи умови праці; на соціальний і правовий захист відповідно до його статусу; захищати свої законні права й інтереси у вищих державних органах і в судовому порядку [3, с. 207–208].

Досить цікавим і таким, що заслуговує на увагу, є твердження І.В. Платонова, який при проведенні дослідження питання мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців пропонує ієрархічну структуру мотивації особистості до правоохоронної діяльності, в якій виділяє десять груп мотивів, а саме: 1) соціально значущі мотиви діяльності; 2) мрії про юридичну професію, ідеали людини правоохоронця; 3) професійні інтереси, прагнення; 4) мотиви розвитку й самовдосконалення особистості у правоохоронній діяльності; 5) мотиви, що зумовлені змістом правоохоронної діяльності, служби в органах внутрішніх справ; 6) мотиви, що сформовані в умовах попередньої життєдіяльності особистості (під час служби у ВВ, Збройних силах України, роботи, навчання тощо); 7) мотиви матеріального характеру; 8) соціальні гарантії й пільги як мотиви вибору професії правоохоронця; 9) мотиви престижності професії; 10) мотиви утилітарного характеру [4, с. 122–127].

Водночас В.Л. Васильєв пропонує свою класифікацію професійної мотивації особистості спеціальних категорій державних

службовців. Зокрема, він виділяє такі мотиви: адекватний, який характеризується тим, що ціннісні орієнтації та пов'язані з ними професійні мотиви повністю узгоджуються з реальною, суспільно значущою поведінкою особистості, яка відповідає вимогам професійного й етичного характеру, що висуває професія; ситуаційний, при якому вирішальний вплив на вибір професії мають зовнішні фактори: матеріально-побутова зацікавленість, зовнішній престиж професії, її романтична привабливість; конформістський. У цьому випадку вибір професії відбувається під впливом референтної, суб'єктивно високо значущої групи: батьки, родичі, друзі й інші, норми якої для людини є головним регулятором поведінки); компенсаторний. Ця мотивація зустрічається в осіб, що обирають професію державного службовця як галузь діяльності, в якій є можливість подолати свої слабкі риси характеру (невпевненість, тривожність, замкнутість, переживання особистої неповноцінності, некоммунікбельність тощо) завдяки оволодінню професією, що вимагає прояву мужності, самостійності, рішучості й тому подібних якостей); кримінальний, який характеризується неявною антисоціальною спрямованістю, що, як правило, маскується правильним поясненням. Ці люди прагнуть використати професію у своїх цілях, які не відповідають вимогам, що стоять перед професіоналом. Для них характерні нечесність, безпринципність, схильність до авантюри, стереотипність у відповідях на запитання, ознайомлення тільки із зовнішніми сторонами правоохоронної діяльності [5, с. 98].

Отже, за своїм змістом ці класифікації професійної мотивації особистості спеціальних категорій державних службовців у чомусь між собою збігаються, але в жодній з них немає відповідальності спеціальних категорій державних службовців за неналежне виконання своїх службових обов'язків. На наш погляд, при дослідженні адміністративно-правових основ мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців необхідно включити як вид мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців підстави відповідальності за неналежне виконання службових обов'язків. Порядок відповідальності спеціальних категорій державних службовців у сфері службових відносин має бути врегульований Дисциплінарним кодексом, який би регламентував порядок накладення дисциплінарних стягнень на всіх без винятку спеціальних категорій державних службовців.

Виявлення професійної мотивації і мотивів прагнення особистості до правоохоронної діяльності дає змогу: зарахувати до спеціальних категорій державних служ-

бовців кандидатів зі стійкою професійною мотивацією та зменшити тим самим матеріальні витрати на їх підготовку й, що не менш важливо, зменшити, якщо не виключити зовсім, пов'язані з цим моральні витрати; підвищити ефективність професійної підготовки й навчання, що є особливо важливим у зв'язку з постійним збільшенням обсягу необхідних знань та для скорішого включення в професійну діяльність; забезпечити скоріше становлення спеціаліста, керівника, організатора; значною мірою забезпечити самостійне засвоєння людиною знань як протягом навчання в навчальному закладі, так і після його закінчення [6, с. 66].

На думку О.М. Бандурки, особливості дій спеціальних категорій державних службовців при виконанні конкретних завдань зумовлюють, у свою чергу, необхідність відповідного створення міліцейського апарату із залученням до нього підрозділів спеціалістів, що здатні виконувати ці завдання. Для вирішення цих практичних завдань у системі Міністерства внутрішніх справ створюються відповідні підрозділи, як правило, "згори вниз". Але їх функції вдосконалюються, й одночасно змінюються й повноваження [7, с. 87]. Разом з тим, чинне в Україні законодавство не сприяє підвищенню мотивації праці, що ставить перед менеджерами завдання вироблення нових методів стимулювання персоналу, нових методів роботи з ним [8, с. 318].

Кадрова політика є дійсно вузловим питанням при реформуванні міліції. Від того, хто буде працювати в системі МВС, залежить і успіх реформ, а також досягнення основної мети, що ставиться реформою, – досягнення якісно нового рівня діяльності системи МВС [9]. У зв'язку з цим, в умовах демократизації суспільства виняткову значущість мають соціально-психологічні механізми мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців. З огляду на це, на сьогодні існує необхідність дослідження феномену адміністративно-правових основ мотивації проходження служби спеціальними категоріями державних службовців. Очевидно, що персональна спрямованість, заснована на загальнолюдських принципах гуманізації соціальних систем, необхідна в діяльності спеціальних категорій державних службовців, які внаслідок об'єктивних причин відчувають найбільш руйнівний вплив деперсоналізації управлінських відносин, у тому числі у сфері морально-правових і службово-ціннісних орієнтирів і установок. З огляду на це, на сьогодні проблема гуманізації управлінських відносин для спеціальних категорій державних службовців є, на нашу думку, так само важливою, як і питання фінансування

або матеріально-технічного забезпечення діяльності.

Першим кроком щодо прийняття ряду нормативно-правових актів, спрямованих на вирішення вказаних завдань, стало прийняття указів Президента України "Про стратегію реформування системи державної служби" й "Про Комплексну програму підготовки державних службовців", постанови Кабінету Міністрів України "Про затвердження наукової програми розвитку державної служби та вдосконалення державного управління". Аналіз названих нормативних актів свідчить про необхідність проведення таких заходів: забезпечення випереджального характеру змісту навчання з урахуванням перспектив розвитку держави, вдосконалення завдань і функцій її органів; запровадження навчання на основі дотримання державних освітніх стандартів, гнучкості застосування всіх видів, форм і методів навчання, досягнення інтенсифікації й оптимізації навчального процесу; вдосконалення підготовки та підвищення кваліфікації кадрового резерву й новопризначених державних службовців; розширення підготовки й перепідготовки державних службовців за спеціалізаціями з економіки, права, а також соціальної, гуманітарної й кадрової політики; оптимізація мережі навчальних закладів різних форм власності, які здійснюють підготовку спеціалістів для державної служби; запровадження дистанційного навчання, що дає можливість розширити коло державних службовців, які професійно підвищують кваліфікацію без відриву від роботи; забезпечення єдиного навчально-методичного управління діяльністю всіх структурних елементів системи [10, с. 2].

Оскільки мова йде про види й форми мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців, є необхідність окреслити систему принципів, які й зумовлюють створення й функціонування цієї системи. В юридичній науці питанням основних видів і форм мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців приділено надзвичайно мало уваги.

Попри це, узагальнюючи існуючі погляди на це питання, можна вважати, що таку систему складають принципи: системності; єдності; загальності; диференційованості; обов'язковості й безперервності навчання; випереджального характеру навчання; встановлення взаємних прав, обов'язків і відповідальності; встановлення правових наслідків; забезпечення високої якості й ефективності навчання; державного управління й координації діяльності всіх елементів тощо [11].

З цього приводу слушно зауважував В.Г. Лукашевич. Він зазначив, що квалі-

фікаційна характеристика є документом, який визначає: по-перше, професійне призначення, кваліфікацію, сфери й умови використання фахівця з вищою освітою за спеціальністю “Правоохоронна діяльність”; по-друге, загальні вимоги до освітнього рівня випускника; по-третє, кваліфікаційні вимоги до спеціаліста у вигляді системи професійних і соціально-професійних завдань з визначенням рівня сформованості вмінь щодо їх вирішення; по-четверте, спеціальні вимоги й вимоги з дисциплін, які охоплюють атестаційну характеристику випускника. Кваліфікаційна характеристика призначена для: органів відомчого управління освітою ГУК МВС України; навчальних закладів, які здійснюють підготовку спеціалістів-юристів; органів, підрозділів і установ Міністерства внутрішніх справ, де використовуються випускники відомчих навчальних закладів. Кваліфікаційна характеристика є складовою Державного стандарту освіти й основою для визначення: потреб у спеціалістах відповідної спеціальності; професійної орієнтації молоді; професійної орієнтації абітурієнтів; моделі й змісту підготовки фахівців; розробки освітньо-професійної програми навчання; первинних посад для випускників вищих навчальних закладів; підвищення кваліфікації спеціаліста [12, с. 51].

Досліджуючи питання мотиву й мотивації особистості спеціальних категорій державних службовців, не можна залишити поза увагою види мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців, які відіграють важливу роль у формуванні мотивації кожного державного службовця.

На наш погляд, до видів мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців доцільно включити таке: по-перше, до мотивації проходження служби спеціальних категорій державних службовців, у тому числі й в органах внутрішніх справ, включити адміністративні стимули й підбір кандидатів на службу до правоохоронних органів; по-друге, до мотивації під час служби включити матеріальне стимулювання, присвоєння звань, пільги, просування службовими сходами, нагороди, заохочення.

В.Г. Лукашевич вважає, що спеціаліст-юрист має бути підготовлений до активної творчої професійної й соціальної діяльності, яка сприятиме прогресу суспільного розвитку, вміти самостійно здобувати нові знання, контролювати й корегувати зроблене [12, с. 52].

Поняття “професія” характеризується багатьма ознаками. З соціально-економічних позицій, наприклад, можуть досліджуватися історія професії, її престиж, поширеність тощо. Існують також виробничо-технічний,

медично-гігієнічний, психологічний та інший опис професій. Різними є й визначення сутності цього поняття, які, разом з тим, у своїх загальних рисах не суперечать одне одному. З цього приводу наведемо декілька прикладів. Професія – це “рід занять або трудової діяльності людини, що потребує певної підготовки та є джерелом існування” [13, с. 12]. Вибір професії є надзвичайно відповідальною і складною справою. Її значущість для долі кожної людини дуже вдало визначив автор праці “Роздуми юнака при виборі професії”: “Можливість такого вибору є величезною перевагою людини... але разом з тим вибір цей є такою дією, яка може звести все життя людини, розладити її плани і зробити її нещасною. Уважно зважити цей вибір – такий, отже, перший обов’язок юнака, що починає свій життєвий шлях і не бажає полишити на випадок найбільш важливі свої справи” [14, с. 12]. Однак проблема відповідності людини обраній професії – це проблема не тільки самої людини, але й тієї організації, де вона працює.

Досліджуючи питання видів і форм мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців, необхідно звернути увагу на проблему конфліктних ситуацій, які виникають у сфері службової діяльності в структурних підрозділах спеціальних категорій державних службовців під час виконання ними службових обов’язків. На думку О.С. Доценко, причиною конфліктних ситуацій може бути й неналежне знання працівниками своїх функціональних обов’язків. Нерідко значний за обсягом перелік обов’язків, необхідність швидкого вирішення різних завдань, що постають перед підрозділом, сприяють протистоянню різних поглядів на поведінку керівника, а також працівників щодо виконання їх обов’язків, і спричиняють виникнення конфлікту. Водночас ці недоліки не завжди породжують різкі загострення відносин між працівником і начальником. У багатьох випадках їх поведінка контролюється відповідно до наказів, інструкцій, етичних норм, але це не означає, що конфлікти абсолютно відсутні. Нерідко конфліктні ситуації зумовлює матеріальний чинник. У працівника виникає суперечність між самооцінкою часу й праці та матеріальною винагородою, яку він за це отримує.

Безпосередній пошук кандидатів на службу як спеціальних категорій державних службовців здійснюється керівниками підрозділів, де є потреба або планується заміщення вакантних посад, та спеціальними категоріями державних службовців. Він передбачає цілеспрямовану роботу з відбору кандидатів у середніх і вищих навчальних закладах Міністерства освіти та

науки України, військових частинах і військових комісаріатах, трудових колективах, центрах зайнятості населення; публікацію оголошень про вакантні посади рядового й начальницького складу в конкретному органі чи підрозділі внутрішніх справ; направлення запитів у навчальні заклади середньої й вищої професійної освіти, у молодіжні й спортивні організації (товариства), командування військових частин (підрозділів) щодо кандидатів для заміщення вакантних посад в органах, підрозділах внутрішніх справ [15]. Неуважність до проблем професійного добору призводить до негативних наслідків. Вони виявляються насамперед у низькій ефективності праці працівників, зайнятих "не своєю справою", повільному опануванні ними професії, незадоволенні роботою і як наслідок – у плинності персоналу. Конкурсний порядок заміщення посад встановлюється вищим органом, а не на розсуд керівника. Особливим методом вивчення працівників є з'ясування думок про них інших працівників. З цією метою використовуються різноманітні форми: особиста бесіда, анкетне опитування. Одним із методів вивчення персоналу є ознайомлення з відповідними документами: анкетами, характеристиками тощо. В органах внутрішніх справ конкурсний порядок цілком можливий при заміщенні посад дільничних інспекторів міліції, начальників міських і районних відділів внутрішніх справ. З цього погляду потрібно проводити реальну, а не фіктивну атестацію перед призначенням на посаду (просування службовими сходами). Кожен працівник, що призначається на нову посаду, має бути проєкзаменований атестаційною комісією, яка встановить, чи володіє він знаннями, необхідними для виконання нових службових обов'язків [16, с. 79].

Не залишається поза увагою подане в Положенні про матеріальну відповідальність поняття "службовий ризик", на думку В.М. Бесчастного [17, с. 94], необхідно зосереджувати увагу на двох суттєвих обставинах: а) ризик є ймовірним у будь-якій сфері професійної діяльності, в тому числі в процесі мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців; б) право на такий ризик має не будь-яка особа, а тільки та, яка професійно здійснює відповідну діяльність і здатна забезпечити дотримання специфічних ознак (критеріїв, меж) правомірності. Отже, до головних ознак виправданого (правомірного) ризику в науці зараховують такі: право на ризик має виключно особа, яка професійно здійснює відповідну функцію в суспільстві та має відповідну компетенцію (ризик застосовується для досягнення суспільно корисної мети); вчинена дія відповідає сучасним науково-технічним знанням і досвіду; по-

ставлена мета не могла бути досягнута без пов'язаних із ризиком дій; особа, яка допустила ризик, ужила всіх можливих заходів для запобігання шкоді правоохоронним інтересам. Порушення хоча б однієї із цих умов (ексцес ризику) зумовлює можливість притягнення особи до юридичної відповідальності, в тому числі адміністративної.

Основними учасниками кар'єрного процесу в системі державної служби є службовці та їх керівники. У процесі їх взаємодії формуються відносини (по вертикалі та горизонталі), в основі яких – спосіб стимулювання ефективнішого виконання службових обов'язків [18, с. 101]. Ключовим чинником кар'єрного механізму є взаємозв'язок власних інтересів службовця (задоволення власних людських потреб) і організації (оптимальне виконання функцій і завдань державного управління). У зоні перетину цих інтересів перебувають кар'єрні цілі людини. Крім того, енергія кар'єрного процесу забезпечується двома видами факторів: внутрішніми (спадковість, індивідуально-психологічні особливості, інтереси, мотиви тощо) й зовнішніми (потреби й інтереси суспільства, сьогочасні реалії та перспективи розвитку його інститутів). Тобто під поняттям кар'єри розуміється не тільки досягнення вищого посадового статусу, можливість отримання вищої оплати праці, а й забезпечення можливостей самореалізації у відповідній професійній сфері, отримання більш змістовної й адекватної професійним інтересам роботи та формування структури неформальних відносин у відповідній сфері й системі влади.

IV. Висновки

Таким чином, досліджуючи види й форми мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців, автор підкреслює, що під видами цієї діяльності розуміється система комплексних заходів організаційного характеру, що спрямовані на регулювання адміністративно-правових основ мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців.

На сьогодні чинним законодавством не врегульоване питання відповідальності за неналежне виконання службових обов'язків, спеціальними категоріями державних службовців. Тому порядок відповідальності спеціальних категорій державних службовців у сфері службових відносин має бути врегульований Дисциплінарним кодексом, який би регламентував порядок накладення дисциплінарних стягнень на всіх без винятку спеціальних категорій державних службовців.

Аналізуючи види діяльності спеціальної категорії державних службовців, можна дійти висновку, що державна служба залежно від гілок влади поділяється на такі

види: в апараті єдиного органу законодавчої влади; в органах виконавчої влади; в судових органах та органах прокуратури. Що стосується форми мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців, то вона поділяється на: цивільну та мілітаризовану. Цивільна служба, у свою чергу, поділяється на: цивільну загальну службу – здійснення загальних, стандартних функцій, що характерні для будь-якого виду державної служби, яка не відрізняється галузевою специфікою; цивільну спеціальну службу – її реалізація встановлюється особливими правовими актами, за якими державні службовці обіймають певні посади в державних органах конкретної, спеціальної компетенції, що позначається на практичній діяльності персоналу. Для мілітаризованої служби є характерними захист життя і здоров'я людей, забезпечення безпеки громадян, порядку управління, основних прав громадян.

Список використаної літератури

- Платонов І.В. Динаміка психологічної готовності майбутніх офіцерів внутрішніх військ до правоохоронної діяльності : автореф. дис. ... канд. психолог. наук : спец. 20.02.02 / І.В. Платонов; Нац. акад. прикордон. військ України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2001. – 17 с.
- Закон України “Про державну службу” від 16.12.1993 р. № 3723-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua.
- Ортинський В.Л. Управління в органах виконавчої влади : навч. посіб. / В.Л. Ортинський, З.Р. Кісіль, М.В. Ковалів. – К. : Центр учбової літератури, 2006. – 296 с.
- Платонов І.В. Особливості мотиваційної готовності майбутніх офіцерів до правоохоронної діяльності / І.В. Платонов // Філософія, соціологія, психологія : зб. наук. праць. – Івано-Франківськ : Плай, 2001. – Вип. 6.– Ч. 1. – С. 122–127.
- Васильєв В.Л. Юридическая психология : учебник для вузов / В.Л. Васильєв. – М. : Юридическая литература, 1991. – 461 с.
- Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція : науково-практичний посібник / А.П. Москаленко, Д.О. Кобзін, А.А. Стародубцев ; [відп. ред. проф. В.О. Соболев]. – Х. : Ун-т внутр. справ, 1999. – 98 с.
- Адміністративна діяльність. Частина особлива : підручник / [за заг. ред. проф. О.М. Бандурки]. – Х. : Вид-во ун-ту внутр. справ “Еспада”, 2000. – 368 с.
- Загальна теорія держави і права : навч. посібник / [під ред. В.В. Копейчикова]. – К. : Юрінком Інтер, 2000. – 320 с.
- Корниенко М. Реформа міліції. Попытка номер три / М. Корниенко // Зеркало недели. – 2006. – № 11(590). – 5–31 марта.
- Стратегія реформування системи державної служби в Україні: затверджена Указом Президента України від 14.04.2000 р. // Урядовий кур'єр. – 2000. – 19 квітня. – С. 2.
- Комплексна програма підготовки державних службовців: затверджена Указом Президента України від 09.11.2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua.
- Лукашевич В.Г. Правоохоронна діяльність органів внутрішніх справ. Вступ до спеціальності : навч. посіб. / В.Г. Лукашевич. – Запоріжжя : Юрид ін.-т МВС України, 1998. – 276 с.
- Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. – М. : Политиздат, 1957. – 773 с.
- Поляков В.А. Технология карьеры / В.А. Поляков. – М. : Дело ЛТД, 1995. – 128 с.
- Інструкція з організації та порядку здійснення професійної орієнтації населення і професійно-психологічного відбору на службу в органах внутрішніх справ України, навчання у відомчих навчальних закладах та кандидатів для участі в миротворчих місіях: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 24.11.2004 р. № 1460 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mvs.gov.ua.
- Крылов С.М. Задачи органов внутренних дел по совершенствованию организации управления и труда в свете решений декабрьского (1969 г.) Пленума ЦК КПСС / С.М. Крылов // Совершенствование деятельности органов внутренних дел по укреплению социалистической законности и правопорядка на современном этапе. – М. : МВД СССР, 1971. – Вып. 1. – С. 79–81.
- Бесчастний В.М. Сучасний понятійний апарат спеціального законодавства України про державну службу в органах внутрішніх справ: концептуально-теоретичні та методологічні засади його вдосконалення / В.М. Бесчастний // Вісник Запорізького юридичного інституту. – 2007. – № 3. – 341 с.
- Серьогін С. Організація кар'єри державного службовця як засіб попередження і запобігання корупції / С. Серьогін, В. Хлуткова // Вісник УАДУ. – 1999. – № 4. – С. 100–105.

Стаття надійшла до редакції 16.09.2013.

Слабко С.Н. Правовое регулирование специальных категорий государственных служащих

Рядом с государственными органами, которые решают текущие и перспективные вопросы строительства, культуры, науки, образования, обороноспособности и др., есть и такие, которые создаются для охраны и защиты прав человека и гражданина, то есть для осуществления деятельности, которая получила название "правоохранительная". В статье отражены актуальные проблемы административно-правовых основ мотивации деятельности специальных категорий государственных служащих. Рассмотрены отдельные подходы относительно определения видов и форм мотивации прохождения службы в государственных структурах, поскольку речь идет именно о деятельности специальных категорий государственных служащих. При этом особое внимание сосредоточено на характеристике вопроса относительно усовершенствования организационно-нормативной базы, последующего улучшения мотивации деятельности специальных категорий государственных служащих.

Ключевые слова: правоохранительная деятельность, специальные категории государственных служащих, формирования мотивации, управленческие отношения, кадровая политика, подбор персонала, служебный риск.

Slabco S. Legal regulation of special categories of civil servants

Along with state agencies that solve current and future issues in building, culture, science, education, defense, etc. There are others that are created to safeguard and protect human and civil rights, that is, to carry out activities, known as "law enforcement".

The entry of Ukraine into the global legal space, development and improvement of national law require appropriate orientation of citizens to engage in professional law enforcement, to ensure proper law and order in the country.

Among the most important functions of law enforcement is to ensure public order, protection of critical public facilities, search and detention of offenders, especially dangerous and armed criminals, stopping group or mass violations of public order in towns and so on. This service and military police activities is not just difficult, but mainly in extreme conditions and demands on the individual level of psychological maturity, stability, formation of special abilities, qualities and properties. Special categories of civil servants perform service and combat missions, constantly associated with life-threatening with weapons and defeat of another person, characterized by suddenness, unexpectedness, the magnitude of which is objectively and subjectively, there is source of mental tension, and require the individual rather high level of motivation, cognitive and emotional-volitional.

To achievement of these objectives is required knowledge of the laws of administrative and legal regulation of motivation of special categories of civil servants, the formation of social systems as a whole. First, there is interest in learning motivation types and forms of special categories of civil servants, as the head of the formation of such a motivation, service etiquette as a means of motivating influence of special categories of civil servants.

The article deals with current issues of administrative and legal framework motivation of special categories of civil servants. Several specific approaches to determine the types and forms of motivation of service in government because we are talking about the activities of special categories of civil servants. Thus, special attention is focused on the characteristics of the issue of improving organizational and regulatory framework, further improving the motivation of special categories of civil servants.

Key words: law-enforcement activity, special classes of civil servants, forming of motivation, administrative relations, skilled policy, selection of personnel, official risk.