

6. Франчук В. Лікарська помилка: сучасний погляд на проблему з позиції судово-медичної експертної практики. Здобутки клінічної і експериментальної медицини. 2018. № 2. С. 137–143. URL: file:///Users/lawyer/Downloads/9010-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-34514-1-10-20180711.pdf.

УДК 347.2(043.2)

Осадченко І.В., здобувач вищої освіти
другого (магістерського) рівня,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна
Науковий керівник: Юровська В.В., д.ю.н., доцент

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Сьогодні, коли Україна стала на шлях Європейської інтеграції, постає питання створення та функціонування сучасного державотворчого механізму, який базуватиметься на принципах демократії, відкритості, прозорості та на основі концепції «належного урядування».

Хоча й розпочато низку реформ стосовно існуючих державних інституцій, вони не можуть забезпечити необхідний та ефективний рівень, який необхідний для прийняття довгострокових рішень. Провідну роль у здійсненні державних функцій та управлінні процесами у державному та приватному секторах відіграє персонал.

Управління персоналом в системі державної служби є важливою складовою управління що залежить від якості виконання завдань, які покладених на органи державної влади. Отже, «створення та розвиток якісного та прозорого державного управління в Україні потребує нових концептуальних підходів до управління персоналом у державному управлінні. Оскільки існуючі заходи та інструменти ефективного управління персоналом розробляються та впроваджуються переважно в приватному секторі, важливо не лише адаптувати їх до державного сектору, а й виявити та захистити їхні аспекти в державному управлінні» [1, с. 22].

Важливими елементами процесу кадрового забезпечення є виявлення потреби у кадрах, їхня підготовка, добір, розстановка, визначення способів зайняття посад, встановлення правових засад проходження служби в органах місцевого самоврядування, шляхів підвищення кваліфікації, визначення засад перевірки виконання службовцями покладених на них завдань [2, с. 17].

Сьогодні більшість практичних рекомендацій щодо ефективного управління персоналом є спрямованими, в першу чергу, на приватний сектор. Тому вважається необхідним адаптування ідей, методів та інструментів управління персоналом від приватного сектора до публічного [3, с. 146].

Також повинні враховуватися не тільки відмінності між цими секторами, а й особливості державних організацій. Тому перед виявленням аспектів управління персоналом у державній функції необхідно визначити особливості організацій державного сектору та розробити ефективну систему стимулювання [1].

Для створення ефективної системи стимулювання необхідно, перш за все, розробити критерії організаційної ефективності, на основі буде визначитися індивідуальний внесок кожного працівника у вирішення спільних проблем. Також необхідним є активне використання відповідних [4].

Вважаємо за необхідне зазначити, що оцінка персоналу та визначення ефективності його роботи в державній організації є достатньо складним завданням, через те, що є необхідним врахування впливу багатьох факторів. Для оцінки персоналу необхідно використовувати комплексний підхід, який охоплюватиме методи статистичного аналізу, та методи, що використовуються у соціологічних дослідженнях, це дозволить виявити існуючий трудовий потенціал та розробити конкретні рекомендації щодо використання конкретних технологій управління персоналу.

Також, варто наголосити на тому, що процеси, які відбуваються в системі управління персоналом органів місцевого самоврядування, потребують більш чіткого виокремлення функцій, їх аналізу та тенденцій розвитку.

На сьогодні, основоположними завданнями управління персоналом в системі місцевого самоврядування є:

- прогнозування і планування потреби в трудових ресурсах;
- формування складу персоналу;
- підбір, розстановка кадрів;
- раціональне використання персоналу;
- підготовка та професійний розвиток персоналу;
- технологізація кадрової роботи [5, с. 119].

Атестація та оцінювання персоналу органів влади в зарубіжних країнах передбачає жорстку регламентацію та формалізацію всіх етапів і процедур, і насамперед самих форм оцінювання, що забезпечені відповідними інструкціями.

Так, основою процесу атестації посадовців у Великій Британії є заповнення ними звітної анкети, що складається з особистих даних, мети та опису роботи за минулий та наступний рік, пропозицій щодо

підвищення рівня кваліфікації, деталізації та оцінки особистих якостей, оцінки можливостей службового зростання, думки особи, яка затверджує звіт, про працівника, який атестується, і про звіт про нього.

У США під час проведення щорічного оцінювання діяльності цивільні службовці звітують про реалізацію поставленого перед ними на початку року робочого плану та подають письмовий звіт визначеної форми. У разі невиконання частини завдань службовець має право на пояснення обставин, що стали йому на заваді. Результати такого оцінювання є основою для прийняття рішення щодо подальшого просування особи по службі або звільнення з посади, чи застосування певного виду покарань.

Отже, проаналізувавши існуючі особливості та проблеми можна визначити наступні пріоритетні заходи задля збільшення ефективності управління персоналом, а саме формування нової системи для оцінки ефективності кадрової роботи, яка включатиме в себе:

- обґрунтуванні критерії та об'єктивні методи збору інформації;
- розподіл повноважень між суб'єктами публічного адміністрування;
- визначення моделі оцінки ефективності кадрової роботи;
- визначені рекомендації що стосуються розвитку персоналу, підвищення його професійної кваліфікації, креативності та осучаснення функцій які ним виконуються за рахунок інвестицій;
- створення роздільної системи мотивування персоналу шляхом введення системи бонусів для персоналу.

Отже, можна дійти висновку, що суть управління персоналом в системі публічної служби полягає у встановленні взаємовідносин між суб'єктом і об'єктом управління, які спрямовані на забезпечення щонайкращого кількісно-якісного кадрового складу, становлення всебічного розвитку персоналу, встановлення доцільного рівня мобільності та ефективного використання його можливостей під час діяльності публічних організацій. В основу даних відносин покладені принципи, методи і форми впливу на зацікавленість, поведінку і діяльність персоналу з метою максимального їхнього використання. Тому пріоритетним завданням обґрунтування особливостей управління персоналом в публічних організаціях є виявлення певного теоретичного базису, а саме принципів, методів та інструментів управління персоналом.

Управління кадровими процесами в Україні, виходячи із зарубіжної практики, повинно набути системності, яка передбачає наявність, взаємозв'язок і взаємообумовленість усіх аспектів управління персоналом, її безперервність.

Література

1. Бакуменко В., Попов С. Парадигма інноваційного розвитку суспільства: сучасні концепції реформування публічного управління. Збірник наукових праць «Ефективність державного управління». 2015. Вип. 43. С. 21–28.
2. Амосов О.Ю., Гавкалова Н.Л. Симбіоз інституційних засад та архетипіки публічного управління. Публічне урядування. 2016. № 2. С. 15–22.
3. Белбин Р.М. Команди менеджерів. Секрети успіху і причини невдач. Миколаїв: НІРРО, 2003. 315 с.
4. Балдич Н., Гнидюк Н., Трутковськи Ц. Дослідження навчальних потреб представників державної служби України: аналітичний звіт. 2019. URL: <https://nads.gov.ua>.
5. Ландсман В.А. Удосконалення кадрової роботи в органах державного управління. Держава та регіони. Серія: Державне управління. 2013. № 1(41). С. 117–121.

УДК 347.941(043.2)

Осіпова І.І., здобувач вищої освіти
третього (освітньо-наукового) рівня,
Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва
імені академіка Ф.Г. Бурчака НАПрН України, м. Київ, Україна

ПОНЯТТЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ДОКАЗУВАННЯ У ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ

Прагнення бути рівноправним членом Європейського Союзу вимагає від нашої держави ефективнішого виконання низки завдань, пов'язаних з адаптацією вітчизняного законодавства до політико-правових стандартів [1, с. 15]. Це ставить перед державою Україна одне з головних завдань – прискорити процес формування і запровадження в свою внутрішню правову політику державну програму пов'язану із забезпеченням реального захисту прав, свобод та інтересів особи.

У системі захисту важливе місце посідає судовий. Серед ознак правової, демократичної та соціальної держави є наявність досконалого й ефективного судового захисту прав, свобод і законних інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави та суспільних інтересів [2, с. 55].

У відповідності до статті 4 Цивільного процесуального кодексу України (далі ЦПКУ) у разі порушення, невизнання чи оспорювання прав, свобод чи інтересів фізичної особи, прав та інтересів юридичної особи, інтересів держави та інтересів суспільства кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до суду за захистом [3]. Право на судовий захист у рішеннях ЄСПЛ розглядається в