

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВНОСТІ

Випуск 6

*Матеріали VI Всеукраїнської
науково-практичної конференції
“Державне управління: стратегія і тактика
формування сучасного фахівця”,
м. Київ, МАУП 29 жовтня 2011 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2011

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 8 від 28.09.11)*

Редакційна колегія

М. Ф. Головатий (голова), д-р політ. наук, проф., *В. В. Омельчук* (заступник голови), канд. іст. наук, *П. Ф. Вознюк* (відповідальний секретар), канд. політ. наук, доц., *І. П. Бідзюра*, д-р політ. наук, проф., *П. П. Гай-Нижник*, д-р іст. наук, старш. наук. співроб., *Ю. О. Куц*, д-р наук держ. упр., *І. П. Лопушинський*, д-р наук держ. упр., проф., *В. М. Піскун*, д-р іст. наук, старш. наук. співроб., *Я. Ф. Радиш*, д-р наук держ. упр., проф., *І. В. Розпутенко*, д-р наук держ. упр., проф., *Г. П. Ситник*, д-р наук держ. упр., проф., *П. К. Ситник*, д-р філос. наук, проф., *Ю. П. Сурмін*, д-р соц. наук, проф., *В. В. Утвенко*, канд. іст. наук, доц., *М. В. Чечетов*, д-р наук держ. упр., проф., *Н. П. Ярош*, д-р наук держ. упр., *Н. М. Чернуха*, д-р пед. наук, проф.

Видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”

Становлення і розвиток української державності: [зб. наук. пр.] / МАУП. —
С76 К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2011 —

Вип. 5 : Матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф. “Державне управління: стратегія і тактика формування сучасного фахівця”, м. Київ, МАУП, 29 жовт. 2011 р./ редкол.: М. Ф. Головатий (голова) [та ін.]. — 2011. — 428 с. : іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У пропонованому збірнику подано статті учасників науково-практичної конференції, присвяченої найважливішій проблемі сьогодення — становленню України як держави. Розглядається формування державності в Україні у різні періоди історії та в різних аспектах.

Для науковців і державних службовців, політиків і політологів, викладачів і студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і суспільства.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

ЗМІСТ

А. О. Білоус Теоретико-правові основи аналізу поняття інституту державної служби	7
М. Курко, В. Підпалій Проблеми формування правової компетенції сучасного управлінця.....	13
О. Х. Юлдашев Концепція вдосконалення управління економікою.....	16
В. В. Утвенко Стратегічне планування соціально-економічного розвитку міст України як складова муніципальної політики органів місцевого самоврядування.....	19
О. В. Баєва Формування державних вимог до організаційної компетентності медичних менеджерів	29
Л. Б. Шостак, О. С. Бадрак Механізми гармонізації еколого-економічної та соціальної складових державної регуляторної політики.....	38
О. И. Дикарев, Нгуєн Куинь Май Политэкономический подход к концепту «энергетический клуб» (эк) шанхайской организация сотрудничества (ШОС) на евразийском геополитическом и геэкономическом пространстве.....	44
Т. В. Кондратюк Становлення та розвиток порівняльного публічного адміністрування як теоретико-методологічного напрямку дослідження механізмів державного управління.....	51
А. М. Сундук Зовнішній вектор регіональної політики як фактор реалізації стабільного розвитку....	61
Н. Н. Юсеф Етно-соціальний та економічний розвиток Курдистану	62
Ф. М. Медвідь, М. Ф. Медвідь Національні економічні інтереси в системі державної регіональної політики України .	68
О. В. Поляк Стан дослідження сензитивності у наукових джерелах про механізми державного управління	73
О. І. Дікарев, М. Л. Семенюта Міжнародно-правові механізми регулювання транскордонних ресурсних конфліктів	78
Я. Ф. Медвідь, О. М. Поповичук Державне управління в сфері підприємницької діяльності	86
В. В. Шпачук Антикризові аспекти державного управління банківською системою.....	91
Б. В. Бернадський Створення органів державної безпеки Російської імперії.....	93
А. М. Соловйова Кримінально-правова охорона власності в Україні.....	96
В. В. Павленко, В. Л. Павленко Відповідальність за порушення законодавства про державну службу.....	99
В. В. Павленко Моделі державної служби	106
К. В. Муравйов Організаційно-правові гарантії реалізації права видобування корисних копалин	108
І. А. Кабанова Етико-правові засади медичної діяльності.....	114
Т. О. Костюк Політична криза в Україні в контексті кризи державного управління і соціального розвитку.....	119
Л. О. Федосова Реформування сучасної вищої школи в Україні в контексті становлення системи підготовки керівних кадрів	123
О. М. Міхатуліна Державний контроль та нагляд за господарською діяльністю та засоби державного захисту прав суб'єктів господарювання	125
В. А. Гапоненко Органи державного управління: інститут демократії чи механізм її обмеження.....	128

МОДЕЛІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Становлення і розвиток української державності, вип. 6, с. 106–107

Моделі державної служби можна поділити на **закриті** та **відкриті**.

Закрита система державної служби ґрунтується на ідеї державної служби як своєрідного лідера суспільства й розглядається як професія, що зумовлює її підвищений соціальний статус і деякі привілеї для державних службовців.

У закритій системі в основному використовується багатофункціональний підхід при відборі кандидатів. Вважається, що державний службовець повинен мати певні здібності, щоб обіймати різні посади упродовж кар'єри. На всіх рівнях прийому на службу в закритій системі в ході конкурсу оцінюються не знання в якійсь конкретній сфері, а загальна освіченість, ерудованість, чіткість висловлювання думки, здібності до аналізу й узагальнення, висока культура.

Франція та Японія належать до країн, де найбільше підтримуються закриті системи управління. Європейська модель системи державної служби тяжіє до закритої системи у зв'язку з класовою та соціальною структурами цих країн.

Характерними особливостями європейської моделі державної служби є:

1. Розмежування державної служби на головні класи (вищий, середній, нижчий) залежно від рівня освіти.
2. Обмеження мобільності державних службовців у структурі державної служби.
3. Еліта вищих рівнів державної служби має високий престиж і статус.

4. Політична нейтральність.

5. Досвід і рівень кваліфікації як основа для підвищення.

6. Суворий кодекс поведінки та моралі.

При **відкритій** системі працівники приймаються на конкретні посади, які потребують конкретних фахових знань, тобто це вузько спеціалізований підхід. Прикладом відкритої системи може бути модель організації державної служби у США. Вона дає змогу вступити на будь-який рівень державної служби відповідно до кваліфікації. У ній переважає впевненість у людях, досягнення мети як передумови просування по службі, можливість звільнення за погані чи неадекватні показники роботи.

У Західних країнах державна служба складається з працівників адміністративної системи, які займаються управлінням внутрішніми справами держави. У західній теорії і практиці державного управління вищі (старші) державні службовці розглядаються як професійні радники осіб, котрі відповідають за формування державної політики. У зв'язку з цим обов'язковою умовою заміщення названих посад є наявність у кандидатів відповідної економічної, юридичної, інженерної та іншої підготовки.

В обов'язки вищої ланки державної служби входить консультування, попередження і здійснення допомоги особам, які відповідають за прийняття державних рішень, а після їх прийняття — забезпечення організації виконання.

Відповідальність за політичні рішення в державному апараті поклада-

ється на політичне керівництво адміністративних органів влади, яке призначається або вибирається з метою вироблення урядових рішень і забезпечення програм. Як правило, державні службовці захищені від публічних звинувачень чи осуджень за надані ними поради та консультації. Для відкритої системи державної служби характерні такі риси:

- надання повноважень, необхідних для виконання управлінських функцій;
- упевненість у службовцях, які її здійснюють;
- застосування методик оцінки показників діяльності;
- система заслуг як критерій для підвищення по службі;
- можливість звільнення за недостатні показники діяльності.

У світовій практиці інститут державної служби розвивається у двох напрямках. Континентальній моделі відповідає система кар'єрної державної служби. Вона передбачає, що державні службовці вступають на держслужбу на весь

період своєї професійної кар'єри, під час якої вони поступово просуваються по службі. У Німеччині чиновники призначаються довічно, а із службовцями та працівниками укладається трудова угода, котра може бути розірвана.

Основою англосаксонської моделі є посадова державна служба, тобто служба за контрактом (договором). Працівники за контрактом наймаються відповідно до освітнього рівня і професійних навичок на конкретні посади, а також на виконання певних завдань. У них відсутні гарантії в проходженні кар'єри, притаманні континентальній моделі.

Еволюційний розвиток державного управління породжує системи, в яких поєднуються елементи двох моделей. Це стосується і системи державної служби в Україні. В українському законодавстві про державну службу переважають елементи кар'єрної системи, проте існують також окремі складові, властиві посадовій державній службі. Наприклад, співіснують посади, які заміщуються на основі конкурсу, і посади за призначенням.