

**Оксана ПАРХОМЕНКО-КУЦЕВІЛ**

*д. держ. упр., завідувач кафедри  
публічного адміністрування  
Міжрегіональної Академії  
управління персоналом*

## **ДОСВІД ВИБОРНОСТІ ПОСАД ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АНТИКОРУПЦІЙНИХ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

Проблеми запобігання та подолання корупції впливають не тільки на соціально-економічне становище країни, її міжнародний імідж, гальмують процеси реформування життєдіяльності суспільства, а й погіршують добробут кожного громадянина в Україні.

Однією з важливих проблем є формування професійного корпусу працівників антикорупційних органів державної влади, які б були чесними, політично незалежними, принциповими, неупередженими, мали досвід у боротьбі з корупцією та мали бажання змінювати країну на краще. Особливо це стосується керівників антикорупційних органів.

На сьогодні процедури призначення керівників антикорупційних органів державної влади різні: в Національному агентстві з питань запобігання корупції голову обирають члени цього агентства серед себе; директора Національного антикорупційного бюро України та директора Державного бюро розслідувань призначає на посади Президент України; голову Національного агентства України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів призначає на посаду Кабінет Міністрів України; керівника Спеціалізованої антикорупційної прокуратури призначає на посаду Генеральний прокурор. Тобто кожний з керівників антикорупційних органів має стратегічного партнера в обличчі суб'єкта призначення або того, хто лобював дане призначення, водночас не спрямований на плідну діяльність в системі державної антикорупційної політики.

Ефективним на нашу думку, є виборність голів або керівників антикорупційних органів державної влади як це відбувається у США під час виборів суддів.

Аналізуючи порядок висунення та призначення федеральних суддів США, К. Гуценко зауважив, що кандидат на посаду судді повинен бути видатним юристом і лідером у тій місцевості, де він висувається, а його особиста і професійна репутація має бути бездоганною. До того ж в ході перевірки кандидата на посаду судді прискіпливо вивчається його особа та всебічно з'ясовуються професійні та особисті сторони. До такої перевірки залучається навіть Федеральне бюро розслідувань [2, с. 10 – 11].

Значна увага приділяється освіті та професійному рівню кандидатів

на посаду судді. У США судді займають посаду після декількох років юридичної практики як приватні адвокати, прокурори та публічні захисники. В результаті новоспечений суддя у США, зазвичай значно старший колега, що працюють у країнах романо-германського права. До того ж не лише професійний, але й життєвий досвід вважається необхідним для винесення виважених та якісних рішень. З огляду на те, що згідно з більшістю схем заміщення судових посад суддів у США або обирає безпосередньо населення, або їх призначають на посади виборні офіційні особи, неабияке значення при цьому має попередній досвід роботи кандидата, зокрема і його політична кар'єра. Водночас після заміщення посади судді заборонена політична діяльність. Проте політична орієнтація судді не зникає і знаходить свій прояв в «судовій філософії» [1, с. 92].

З-поміж інших методів особливої уваги заслуговує метод, що загалом відомий як «План Міссурі». Вважається, що така система призначення зазнала підтримки, бо дозволяла уникнути політичного протекціонізму й надавала деякі гарантії неупередженості та професіоналізму суддів, залишаючи певну свободу для глави виконавчої влади на підставі власних політичних міркувань. Цей метод базується на тому, що докладаються зусилля, щоб створити комісію на безпартійних засадах і таким чином уникнути партійного протекціонізму під час відбору. Коли виникає вакансія на посаду судді, комісія заохочує громадськість та юридичні кола висувати свої кандидатури. Потім комісія переглядає всі одержані відомості про кожного кандидата і проводить співбесіди з найбільш перспективними з них. Губернатор отримує список найбільш гідних претендентів формально – без урахування їхньої приналежності до тієї чи тієї політичної партії. В окремих штатах такий список складається з трьох прізвищ, в інших може бути висунуто 5 кандидатів [4, с. 55].

В результаті сутність його зведена до одного: глава виконавчої влади робить остаточний вибір, і суддю призначають на обмежений строк, наприкінці якого, якщо він бажає залишитися на посаді, має висунути свою кандидатуру перед виборцями. А висувається кандидатура не проти якого-небудь іншого кандидата і не в порядку партійного списку, а опираючись лише на власну репутацію, а вже виборцям належить вирішити, чи продовжить займати суддівську посаду відповідний кандидат [3, с. 47]. При цьому автор зауважує, що основним недоліком вказаного методу є те, що глава виконавчої влади, маючи право вирішального голосу, може зловживати ним та може бути схильний віддати перевагу не юридичним, а політичним талантам, а таке призначення може стати звичайним обманом громадськості [3, с. 48].

Таким чином, виборність голів (керівників) антикорупційних органів державної влади зменшить можливості їх недоброчесності, у тому же час підвищить їх відповідальність перед тими, хто їх обрав.

Процедура відбору керівників антикорупційних органів державної влади повинна мати наступний алгоритм.

1) Формування незалежної конкурсної комісії (далі – Комісія) з метою визначення відповідності кандидатів основним вимогам, які висуваються до такого роду посад.

Так, на нашу думку, склад конкурсної комісії, яка відбиратиме керівників антикорупційних органів повинна складатися з громадських українських активістів, які протягом 3 років працюють в системі антикорупційної політики, і які не є грантоотримувача. Потім – міжнародні експерти таких організацій як Transparency International, які мають успішних досвід участі у формуванні антикорупційної політики в різних країнах.

2) Перевірка комісією на відповідність професійних та ділових якостей особисті (наявність відповідного диплому про вищу освіту, досвід роботи тощо).

Всі кандидати, які відповідають вимогам законодавства в частині професійних та ділових якостей, а також ті, які пройшли комп'ютерне тестування на знання законодавства з запобігання та боротьби з корупцією та комп'ютерне тестування на знання міжнародно-правових актів з питання боротьби з корупцією, допускаються до загальних виборів.

3) Комісія має право провести також додаткові процедури з метою їх оприлюднення. Однак, Комісія за результатами додаткових процедур не приймає рішення щодо відбору кадрів, а лише констатує рівень їх потенціалу та рекомендує кандидатам пройти вибори.

Комісія може проводити додатково такі процедури відбору, які не впливають на право кандидата бути допущеними до виборів:

- психологічне тестування (визначення основних показників особистості);
- проходження поліграфу (з метою визначення чесності кандидатів);
- проходження ситуативних завдань;
- проходження співбесіди.

3) Далі відбуваються процедури вибори громадянами України голів (керівників) антикорупційних органів державної влади через електронне голосування. Електронною ідентифікацією особи може бути електронний підпис (наприклад, електронний підпис, що використовується для подання електронної декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування). Це надасть можливість людям обрати тих антикорупційних керівників, яких вони вважають чесними, неупередженими, професійними, а також яким довіряють.

4) Доцільно прописати процедуру відкликання голів (керівників) антикорупційних органів державної влади у разі їх нечесності, або корупційних дій тощо.

Тому в чинних нормативно-правових документах слід врегулювати

не тільки виборність таких голів (керівників) антикорупційних органів державної влади, а й процедуру їх відкликання у разі їх нечесності, або корупційних дій тощо.

### Список використаних джерел

1. Власова Г. Б. Судейский корпус в судебных системах зарубежных стран. Юристы-правоведы. – 2008. – № 5. – С. 89 – 93.
2. Гуценко К. Ф. Правосудие по-американски; О-во «Знание» РСФСР ; науч.-метод. совет по пропаганде вопросов государства и права. – М., 1969. – 54 с.
3. Делмар К. Американские суды: система и персонал. Организация правосудия в США; пер. с англ. В. А. Власихин ; под ред. и с вступ. ст. Б. С. Никифоров. М.: Прогресс, 1972. – 124 с.
4. Мідор Д. Дж. Суди в Сполучених Штатах. Сент-Пол: – West Publishing Co, 1991. – 85 с.

### Олесь ПАСІЧНИК

*к. держ. упр., доцент кафедри  
суспільного розвитку НАДУ*

### ОСОБЛИВОСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В КРАЇНАХ ЄС: ПОРІВНЯЛЬНІ ПІДХОДИ

У європейському адміністративному просторі розглядаються три або чотири основні системи публічного управління, які нерозривно пов'язані з традиційним розвитком держав, з урахуванням різних політичних і організаційних культур і адміністративних стилів. Найчастіше можна знайти диференціацію між острівною і континентальною традицією, в якій можна виділити французьку і німецьку (центральноевропейську) гілку континентальної традиції. До цих систем також можна приєднати скандинавські традиції, на основі яких можна виділити такі системи:

1. Англо-саксонську, що утворилась від колись ідеальної ізоляції британського острова;
2. Французьку, а точніше наполеонівську, утворилась від континентальної традиції унітаризму і централізму;
3. Німецьку (Центральноевропейська), що утворилась від континентальної традиції федералізму і децентралізації;
4. Скандинавську, яка поєднує в собі риси англо-саксонської та німецької філій.

Публічне управління в країнах ЄС варто аналізувати відповідно наступних імперативів: системи людських ресурсів, система державного та адміністративного рівнів.

**Так, відповідно, системи людських ресурсів за країнами є**