

Звідси випливає, що покарання за один і той же проступок в різних випадках і для різних осіб може бути вкрай різним. Коротше кажучи, воно повинно бути індивідуалізоване. При призначенні покарання суддя повинен врахувати особу винного. З одного боку, необхідно піддати винного справедливим обмеженням, але з іншого, зробити це так, щоб покарання не принижувало його честь і гідність, не завдавало йому моральних чи фізичних страждань. Для успішної індивідуалізації покарання з урахуванням особи винного необхідно систематизувати дані про цю особу. Кожен суддя повинен володіти моральною чуйністю і глибоким знанням людської душі, щоб достатньою мірою індивідуалізувати покарання. Особливо неприпустимі покарання, що знижують моральний рівень особистості. Однак існують думки, згідно з якими моральні оціночні категорії не можуть використовуватися в судовій практиці, оскільки не мають однозначного змістового наповнення і в кожному конкретному випадку вимагають тлумачення. Це призводить до критеріальних ускладнень, в той час як законодавчо закріплені об'єктивні критерії полегшують роботу суду. Авторитет судді залежить від багатьох складових, але, перш за все, від вироку, який виноситься злочинцю. Від судді потрібно бути справедливим і по справедливості виносити покарання. Авторитет судді ґрунтується на професіоналізмі, довірі і відповідальності, звідси зрозуміло, яку ношу покладає він на себе. У його професіоналізмі не повинні сумніватися, йому повинні довіряти і, нарешті, він повинен нести відповідальність перед державою, перед потерпілим, і перед злочинцем. Суддя є саме тим, хто реалізує запропоновані правом закони.

Список використаних джерел

1. Философский энциклопедический словарь / гл. редакция: Л.Ф.Ильичев, П.Н.Федосеев, С.М.Ковалев, В.Т.Панов. М.: Сов. Энциклопедия, 1983. 840.
2. Ледяев В.Г. Формы власти: типологический анализ // Политические исследования. 2000. 2. 6-18.
3. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Пер. с англ. А. И. Зак. М.: Контроллинг, 1991. 104.
4. Фромм Э. Человек для самого себя // Фромм Э. Психоанализ и этика. М.: Республика, 1993. 19-191.

Дейнеко С.В.

ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ГЕНЕРАЦІЇ ПРИКОРДОННИКІВ ЗАВДЯКИ ДЮЧИМ ПРОЕКТАМ “НОВЕ ОБЛИЧЧЯ КОРДОНУ” ТА “НОВЕ ОБЛИЧЧЯ КЕРІВНОГО СКЛАДУ”

Безпосередньо пов'язана з питаннями безпеки, охорона державного кордону тривалий час залишалася дуже закритою сферою. Однак потайність і публічну непідзвітність завжди супроводжує низка ризиків і відтак – нижчий рівень ефективності.

Саме у ступені відкритості та публічності проявилися серйозні зрушення, які відбулися за останній рік в самій філософії підходу до роботи служб на кордоні. Так у 2019 р. в Україні запрацювала урядова Міжвідомча робоча група з питань інтегрованого управління кордонами. Того ж року за участі експертів ЄС високого рівня та у співпраці з прикордонною агенцією ЄС Frontex було ухвалено нову

Стратегію інтегрованого управління кордонами – документ, що визначатиме стан справ у цій сфері до 2025 року. Зміст Стратегії починається з переліку головних викликів для українського кордону, і частина з них стосується людської складової. Це, зокрема, низька мотивація та недостатній рівень підготовки, низька укомплектованість особовим складом [1].

У відповідь на ці виклики Адміністрацією Державної прикордонної служби України відповідно до визначених завдань щодо підвищення ефективності протидії порушенням законодавства з прикордонних питань та боротьби з корупційними проявами розпочата послідовна й системна робота з вдосконалення діяльності прикордонного відомства.

На нашу думку, формування новітньої формації керівництва органів охорони державного кордону є одним із пріоритетних напрямів цієї роботи. В рамках діючого проєкту “Нове обличчя кордону” нами уперше (перший проєкт такого формату, що проводиться у правоохоронній системі держави) започатковано прозору систему відбору кандидатів на заміщення керівних посад на засадах відкритого конкурсу та складання кваліфікаційного рейтингу. Так обов’язковими принципами, які закладено у відбір учасників проєкту є: гласність, прозорість, законність і доброчесність, професіоналізм й компетентність. А наявність у всіх кандидатів рівних можливостей та мінімізація фактору людського втручання робить цей процес максимально ефективним.

Проєкт “Нове обличчя кордону” у прикордонному відомстві реалізується за підтримки Посольства США та представництва Міжнародної організації з міграції в Україні (МОМ), експерти яких є постійними спостерігачами за підготовкою і перебігом конкурсу.

Отже, ефективність виконання завдань на державному кордоні в значній мірі залежить від професійної та морально-психологічної готовності персоналу. На сьогодні, завдяки відомчому проєкту “Нове обличчя кордону” сформовано принципово нову генерацію прикордонників.

У 2019 році ідея “нового обличчя” пішла далі, і було започатковано черговий проєкт “Нове обличчя керівного складу” – перший в історії нашої прикордонної служби публічний конкурс на керівні посади, що суттєво змінив структуру соціальних ліфтів всередині служби, до того ж зробивши публічною раніше повністю закриту від громадського контролю процедуру [1].

В основі проєкту – запровадження інноваційних засад з формування кадрового резерву та рейтингового призначення на посади керівників органів і підрозділів охорони кордону у рамках реформування відомчої системи підготовки персоналу для формування сучасного, професійного, мотивованого керівника-прикордонника.

На нашу думку, саме такий підхід:

- створить єдину систему кадрового зростання та формування рейтингів на всі посади керівної ланки в ДПСУ;
- мінімізує корупційні ризики та виключить призначення поза конкурсом;
- надасть усім однакові можливості для кар’єрного зростання, у т.ч. із дотриманням засад гендерної рівності.

Вважаємо, що реалізація проєктів дасть змогу значно підвищити рівень організації охорони кордону, удосконалити систему кадрового добору і відкрити нові можливості для кар’єрного зростання персоналу.

Список використаних джерел

1. Кравчук П., Сушко І. «Європа без бар'єрів» Більше прозорості: як зробити український кордон зручним, проте надійним. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/experts/2020/01/31/7105792/>.

Демошенко Г.В.

ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Цифровізація стала світовим трендом і охоплює всі сфери суспільного життя. Не оминає вона і поле муніципального управління, де з розвитком та освоєнням цифрових технологій пов'язані можливості досягнення значних результатів у розвитку громад. Цифрові трансформації муніципального управління та «проривні» цифрові технології, мають забезпечити результативність та ефективність діяльності посадових осіб місцевого самоврядування.

При формулюванні поняття «цифровізація муніципального управління», не зважаючи на численні визначення та підходи, загальним є те, що воно стосується діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування із забезпечення цифрового розвитку відповідної громади [1].

У зарубіжній практиці реалізуються різні версії цифровізації на рівні місцевого самоврядування. В Україні теж іде велика практична робота щодо освоєння сучасних інноваційних технологій. Але цей процес, на відміну від країн ЄС, залишався в руслі розвитку інформаційних систем та удосконалення електронного урядування.

Принциповий здвиг у напрямку цифровізації відбувся лише восени 2019 року, коли цифрова трансформація була декларована як один з основних напрямків публічної політики. Зараз навіть утворено Міністерство цифрової трансформації. Тож нового значення набула Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки [2], яка передбачає прискорене впровадження цифрових технологій в економіці та суспільній сфері.

Виходячи з цього документу та враховуючи певний досвід впровадження цифрового розвитку у великих містах, можна виокремити деякі напрямки цифровізації муніципального управління пов'язані, у першу чергу, з так званими «проривними технологіями».

У даний час під «проривними технологіями» розуміються цифрові технології, що дозволяють здійснити якісну зміну діяльності посадових осіб місцевого самоврядування (зокрема зміну процесів, функцій, етапів управлінського циклу, результативності та ефективності управління). До них належать технології «великих даних», розподіленого реєстру, штучного інтелекту, інтернету речей та ін. [3].

У муніципальній сфері передбачається їх використання насамперед у сфері поліпшення надання адміністративних послуг та виконання контрольних функцій на основі розвитку систем ідентифікації та захисту персональних та відкритих даних, впровадження реєстрової моделі надання послуг, проактивності при їх наданні.