

Імперія слабшала від набігів германських та слов'янських племен, сепаратизм на місцях проявлявся дедалі більше, розхитуючи не тільки центральне, але й муніципальне правління.

Також на початку доміну у певних провінціях було поєднано державну службу зі службою в органах місцевого самоврядування, що, на наш погляд, певним чином негативно відбилось на подальшому розвитку професійної служби.

Список використаних джерел

1. Гай. Институции. Пер. с лат. Ф. Дадынского; под ред. В. А. Савельева, Л. Л. Кофанова. М. : Юристъ, 1997. 368 с.
2. Пухан И., Поленак-Акимовская М. Римское право (базовый учебник). Пер. с македон. В. А. Томсинова, Ю. В. Филипова; под ред. В. А. Томсинова. М. : Зерцало-М, 2003. 448 с.
3. Федоров К. Г. Історія держави і права зарубіжних країн: навч. посіб. К.: Вища школа, 1994. 464 с.

Олійник Д.С.

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ РУМУНІЇ

У Румунії одним з основних нормативних актів, якими регулюється державна служба, є Закон «Про статус державних службовців», консолідований у 2009 році [2]. Відповідно до нього статус державного службовця можуть мати особи, які працюють в: апараті Парламенту Румунії; структурі Адміністрації Президента; апараті уряду Румунії; дипломатичних та консульських органах влади; митних органах; поліції та інших структурах міністерства внутрішніх справ та інших видах мілітаризованої державної служби; інших органах державної влади відповідно до чинного законодавства.

Згідно ст. 7 Закону «Про статус державних службовців» посади державної служби Румунії діляться (залежно від ступеня складності їх функціональних обов'язків) на категорії (класи): а) публічні державні посади, на яких поширюються специфічні суспільні функції; б) державні посади класу I та класів II, III суспільних функцій; в) посади в державних установах, посади місцевих чиновників і місцевих державних адміністрацій.

Щоб стати державним службовцем найвищої категорії в Румунії (найвищі посади в центральних та регіональних органах державної влади), необхідно відповідати таким вимогам: наявність диплому про закінчену вищу чи неповну вищу освіту, стаж не менше ніж 5 років на керівних посадах в органах державної влади, завершені спеціалізовані навчальні програми для відповідних категорій, що проводяться парламентом, участь у національному конкурсі на вступ до категорії державних службовців вищої ланки тощо.

Із вступом Румунії в ЄС конституція країни чітко проголошує гендерну рівність можливостей вступу на державну службу як чоловіків, так і жінок. Відповідно до ст. 54 Закону Румунії «Про статус державних службовців» право

на державну службу має людина, яка: має румунське громадянство і проживає в Румунії; знає румунську мову як усно, так і може вільно писати; віком не молодше ніж 18 років; має повну дієздатність; міцне здоров'я, засвідчене медичною експертизою; відповідає вимогам щодо рівня компетентності для відповідної посади; виконала всі вимоги щодо вступу на державну службу; не була засуджена за будь-який злочин проти людяності, проти держави або проти влади, а також не була звинувачена в підробленні документів та не вчинила інші корупційні діяння чи бездіяльність, які роблять що особу несумісною із зайняттям державної посади, якщо, звісно, що особу не було виправдано; не була звільнена з державної служби з дисциплінарних причин за останні 7 років та за інші дії в рамках чинного законодавства [2].

Вступ на посади державних службовців у Румунії здійснюється шляхом конкурсного відбору, порядок якого затверджується чинним законодавством. Конкурс заснований на принципах відкритої конкуренції, прозорості, гідності і професійної компетенції, а також на рівному доступі до державної служби для кожного громадянина, який повністю відповідає встановленим вимогам. Повідомлення про конкурс публікується на офіційних сайтах і в газеті. Прийом документів триває не менше ніж 30 днів від початку оголошення конкурсу. Залежно від посади при проведенні конкурсного відбору оголошуються вимоги та оцінюються кандидати на відповідність цим вимогам (наприклад, стаж роботи, рівень освіти, рівень компетентності тощо).

З метою перевірки професійних навичок у кандидатів та працюючих державних службовців і відповідності їх компетенцій вимогам посади, а також з метою практичної підготовки молодших державних службовців та перевірки їх конкретних знань про державне управління в органі державної влади може проводитись стажування. Для кожного класу посад державної служби в Румунії тривалість проходження стажування може бути різною. Так, тривалість стажування становить 12 місяців для публічної служби I класу, 8 місяців - для II класу і 6 місяців - для III класу [2].

Просування по службі державного службовця в Румунії можливе шляхом зайняття більш високої посади після складання конкурсного іспиту, а також можливе просування службовця за шкалою окладів відповідно до чинного законодавства (до унітарної системи оплати праці державних службовців). Для участі в конкурсі на просування по службі державного службовця він повинен відповідати таким умовам: бути випускником магістратури або аспірантом у галузі знань «державне управління»; бути призначений на державну посаду у відповідному класі; відповідати вимогам, описаним у посадових інструкціях; не мати адміністративних покарань та стягнень; відповідати вимогам, встановленим чинним законодавством щодо стажу роботи для відповідних посад державної служби.

За свою професійну діяльність державні службовці отримують заробітну плату, яка складається: з основної заробітної плати; надбавки за вислугу років, за додаткове виконання якихось завдань; премії тощо [1].

Службова кар'єра також супроводжується щорічним індивідуальним оцінюванням діяльності державних службовців, яке може мати оцінку: «дуже

добре», «добре» ,«задовільно», «незадовільно». Результати оцінювання є підставою для підвищення оплати праці, для зайняття більш високої посади, а також для звільнення з посади державного службовця.

Список використаних джерел

1. Щокін Г.В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту / Г.В. Щокін. – К.: МАУП, 1999. – 400 с.
2. Legea nr. 188/1999 privind Statutul functionarilor publici, consolidata 2009. – Режим доступу: www.dreptonline.ro/legislatie/lege_statutul_functionarului_public.php.

Пашко Л.А.

ДО ПРОБЛЕМИ ОФІЦІЙНОГО ВИЗНАЧЕННЯ ПРЕДСТАВНИЦЬКОГО ЛІДЕРСТВА

Успішна реалізація процесів децентралізації державної влади вимагає і від посадових осіб та депутатів усіх рівнів щоденної ефективної та результативної лідерської діяльності, яка, в сучасних умовах зростаючої вагомості та значимості представницьких органів влади, офіційно має бути визнана представницьким лідерством. Таке лідерство має розумітися як щоденна управлінська (владна) діяльність виборних представників, об'єднаних у спеціальний колегіальний орган (парламент, рада будь-якого рівня), щодо професійного виконання ними сукупності повноважень, делегованих їм на чітко визначений термін народом або його частиною.

Таке офіційне визнання сприятиме:

- формуванню єдиного понятійного поля лідерства у представницькій владі, тобто його однаковому розумінню, усвідомленню, тлумаченню, і, як результат, його щоденній реалізації у владній діяльності;
- усвідомленню посадовими особами та депутатами усіх рівнів своєї відповідальності (особистісної, управлінської, соціальної) перед українською громадою, країною та державою;
- удосконаленню й окресленню власного сутнісного бачення представницького лідерства як багатогранного явища та різноманітного управлінсько-відповідального процесу, від успішності розгортання і здійснення якого безпосередньо залежить не лише успішність усіх стратегічних реформ, а й забезпечення сталого розвитку Української держави;
- посиленню обов'язку посадових осіб постійно розвивати й удосконалювати свою лідерську компетентність та удосконалювати власний лідерський потенціал з метою його подальшої максимальної ефективної і результативної реалізації у щоденній управлінській діяльності;
- поєднанню особистісного та посадового лідерства;
- активізації командного, інституційного та громадського лідерства посадових осіб та депутатів рад шляхом посилення зворотного зв'язку як процесу безперервної взаємозацікавленої взаємодії у форматі “громадяни – представницькі органи влади – посадові особи – депутати”;