

службової діяльності державних службовців, яка ґрунтується на аналізі поведінкових індикаторів, що вказують на ефективне застосування державним службовцем своїх знань та навичок (компетенцій, що впливають на якість) підчас здійснення функцій за посадою.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. №889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
2. Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців : постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 640. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF/print#n113>
3. Сурай І. Г., Томашевська Т. В. Напрями застосування функціонально-компетентнісного підходу при формуванні політико-управлінської еліти. Реалізація пріоритетних напрямів реформування публічного управління та адміністрування: Збірн. матер. міжрегіон. наук.-практ. семінару. – Херсон; Вид-во “ЛТ-Офіс”, 2017. С. 5–8.
4. Стуф А., Мартенс Р. Л., Мериенбоер Дж. Дж. Что есть компетенция? Конструктивистский подход как выход из замешательства. URL: <http://www.ht.ru/press/articles/print/art26.htm>
5. Сурай І. Г., Новогребельська І. М. Компетентність “лідерство” у сфері державної служби: діяльнісний підхід. Актуальні питання підготовки фахівців у сфері публічного управління та адміністрування : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, м. Київ, 1-2 листопада 2018 р. Київ : НАДУ, 2018. – Т. 1. – С. 384–387.
6. Концепция стандартов ИСО 9000. URL: <http://quality.eur.ru/GOST/konc9000.htm>
7. Международный стандарт ISO 9001:2000. URL: <http://niits.ru/public/2003/069.pdf>

Шпекторенко І.В.

ПРИНЦИПИ ВІДКРИТОСТІ ТА ПРОЗОРОСТІ У КАДРОВИХ ПРОЦЕСАХ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Принцип (від лат. *principium* – основа) як поняття теорії відображає у системі публічного управління закономірності, відносини, взаємозв'язки між її елементами. Принципи здійснення управлінських процесів та прийняття управлінських рішень, на відміну від закономірностей, відображають наші знання про об'єктивно існуючі, стійкі, необхідні, істотні взаємозв'язки між процесами та явищами в управлінні [9]. Принцип публічного управління являє собою відношення або взаємозв'язок суспільно-політичної природи й інших елементів публічного управління, які виражені у вигляді певного наукового положення, норми, інколи – результату, що закріплене правовими нормами (найчастіше у вигляді законів) та застосовується в теоретичній та практичній діяльності. Будь-яке правило та положення, що сприяє удосконаленню здійснення управлінських процесів та прийняття управлінських рішень, може займати місце серед принципів управління.

Наукою та практикою управління розроблено багато принципів, тим більше що часто вони формулюються не тільки як усталені судження та норми, а й як очікувані за певних умов цілі управління та його результати. Водночас знати та дотримуватися всіх їх майже неможливо. Законодавчо унормовується, як правило до 7-8, максимум 10 принципів управління, найбільш важливих і актуальних, згідно загальної тенденції природних процесів до відповідних форм оптимізації. Принципи, підкреслимо ще раз, утворюють певну систему. Аналогічним, системним, є й розуміння впливу принципів управління на власне процес управління, у тому числі публічного, включаючи кадрові процеси у ньому. Наприклад, демократизм, відкритість та людяність розуміє системно П. Петровський [10]. Інші дослідники справедливо зазначають, що у наш час не до кінця вдалося розв'язати проблему відкритості та професіоналізму державної служби.

Розглянемо системні атрибути принципів управління. Емерджентність, або неаддитивність – одна із найголовніших властивостей системи. Зазначену властивість системи не можна розуміти як просту суму її елементів (компонентів); наявність у системи властивостей, не притаманних окремо її елементам (компонентам) [13, с. 18]. Тому принцип відкритості, як і схожий з ним принцип прозорості, має розумітися та впроваджуватися в управлінську діяльність не відособлено від інших принципів, а системно, разом і одночасно з іншими принципами управління, що рідко зустрічається в управлінській практиці в органах державної влади та місцевого самоврядування в Україні.

Тому для людини, що приймає рішення, важливо дотримуватися не вибірково певних нормативно закріплених принципів, а всіма, системно, хоча у науці можна зустріти вимогу керуватися певними принципами, «які обов'язкові для даної ситуації, і використовувати інші лише в разі потреби». Принцип «бритви Оккама», що проголошує: «не збільшуй принципів без необхідності», стосується, з нашої позиції, розробки та законодавчого закріплення системи принципів, наприклад, для місцевих державних адміністрацій, державної або публічної служби, для місцевого самоврядування, для служби в органах місцевого самоврядування.

Принципи публічного управління входять до методології публічного управління, при цьому відіграють свою теоретико-прикладну роль у формуванні ефективного управління в державі. Порушення або недотримання системи принципів управління може призвести до звуження публічно-управлінської сфери або до зниження ефективності публічного управління. Взаємозв'язки держави й суспільства (через діяльність публічних адміністрацій) об'єктивно безпосередньо залежать від ступеня розвитку відкритості та прозорості цього процесу. Особливість проявів відкритості та прозорості в публічних адміністраціях обумовлена тим, що вони є результатом реалізації певних принципів, на яких ґрунтується та здійснюється їх діяльність. Принципи відкритості та прозорості, закладені на сьогодні у норми права, що регламентують процедури державного управління Т. В. Сидорчук називає підґрунтям для створення ефективного системи державної влади, гарантування реальної участі громадян в управлінні державними справами, а також забезпечення незалежного громадського контролю за діяльністю системи публічних адміністрацій [14, с. 40].

Принципи – це специфічне поняття, змістом якого є не стільки спосіб, шлях дотримання закономірностей управління, відносини, взаємозв'язок, скільки наше знання про них, реалізоване в професійній діяльності. Принцип є результатом наукового пізнання, при цьому слід враховувати, що не всі закономірності, відносини та взаємозв'язки публічного управління сьогодні досліджені та сформульовані у вигляді принципів. Практична дія принципів не залежить від них самих, а повністю визначається не тільки відношенням до них управлінців, але й їхньою професійною компетентністю у частині умінь і навичок з їх застосування. Тобто, лише знати принципи недостатньо, необхідно хотіти й могли застосовувати їх в професійній управлінській діяльності.

На практиці принципами управління формуються відповідно до політичних, соціально-економічних, культурних, духовних та інших умов, що сформувалися в суспільстві. Принципи управління обґрунтовують, роз'яснюють зміст та сутність зв'язків як між об'єктами та суб'єктами управління, так і всередині кожного з них (наприклад, робота з персоналом). Вони відображають властивості, притаманні управлінській системі в цілому, а також окремим її елементам, явищам, процесам. Принципи відображають зміст і взаємозв'язки основних елементів системи управління. Принципи публічного управління динамічні за змістом і формою, завдяки ним можна вповні реалізувати закономірності публічного управління. Вони формуються людьми у зв'язку з конкретними політичними, соціально-економічними і культурними умовами, відображаючи ступінь професійного, навіть професійно-інтуїтивного використання закономірностей публічного управління. Безпосередньо на практиці принципи управління набувають характеру норми, правила, якими керуються в управлінській діяльності. Гнучкість і динамізм принципів публічного управління виявляються і в тому, що в кожній конкретній сфері діяльності формуються свої конкретні принципи виконання адміністративно-політичних, соціально-економічних, організаційно-розпорядчих, консультативно-дорадчих, виробничо-господарських та інших специфічних функцій управління [5, с. 61-63].

Принципи відкритості та прозорості, закладені на сьогодні у норми права, що регламентують процедури публічного управління, є підґрунтям для створення ефективної системи публічної влади, гарантування реальної участі громадян в управлінні державними справами, а також забезпечення незалежного громадського контролю за діяльністю системи публічних адміністрацій [14].

У науковій літературі існують різні підходи до визначення принципів кадрової політики. Н. Нижник, Л. Биков, С. Коваленко вважають, що кадрова політика має розроблятися на підставі таких базових принципів, як: науковість, конкретно-історичний підхід, моральність, законність, спадковість, демократизм, змінність. До специфічних принципів, що регулюють кадрові процеси в окремій сфері, на її думку, можна віднести: підбір кадрів за діловими, професійними і моральними якостями; *відкритість* і гласність; соціальну рівність доступу громадян до служби в органах місцевого самоврядування; правовий, соціальний та економічний захист персоналу та ін. [6]. Кадрова політика повинна базуватися на загальних, базових принципах, регулюючих кадрові процеси в цілому, специфічних принципах, регулюючих кадровий потенціал в окремій сфері, і принципів, які регулюють функціонування окремих елементів кадрового процесу [8, с. 8]. До загальних принципів Ю. Г. Одегов відносить: науковість, конкретно-історичний підхід,

професіоналізм і компетентність, моральність, законність, демократизм, спадковість, змінність, рівну соціальну доступність, *відкритість*.

У контексті досліджуваної проблематики спеціальної уваги потребує питання теоретико-правових основ принципів державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, що обумовлено специфікою правового регулювання суспільних відносин у цих сферах.

Теорія принципів права перебуває сьогодні у стадії становлення й пошуку, формується як складний синтез опосередкування та осмислення багатьох проблем, пов'язаних з політичними, економічними, духовними та іншими процесами, відбиває рух суспільства і держави до громадянського суспільства і правової держави [1].

Аналіз Закону України «Про державну службу» [2] показує, що в ньому подано саме ціннісно-функціональне розуміння професії державного службовця. Законом закріплено місце цієї професії в суспільному поділі праці, а саме те, що державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави (ст. 1), визначено базові принципи державної служби: законності; професіоналізму; патріотизму; доброчесності; ефективності; забезпечення рівного доступу до державної служби; політичної неупередженості; прозорості; стабільності (ст. 4). З'ясуємо значення цих положень для кадрових процесів в державній службі та професійної діяльності державних службовців.

Функціональне призначення професії державного службовця полягає в практичному виконанні завдань держави в межах службових повноважень, які визначаються посадою. Ця діяльність має організаційно-розпорядчий, консультативно-дорадчий та сервісний характер. Законодавче визначення професійної діяльності державного службовця вказує на низку її особливостей. По-перше, згідно із законом державна служба представляє собою соціальний, професійний, культурний інститут, який реалізує місію держави в суспільстві, отже виступає «лідуючою силою» суспільного розвитку [12, с. 238]. По-друге, її мета, зміст діяльності повинні характеризувати сутність самої держави – демократична, соціальна, правова, що відбувається не завжди. По-третє, провідна роль державної служби в суспільстві реалізується через її здатність стати «каналом» зв'язку держави з громадянином і суспільством та, виконуючи внутрішні та зовнішні функції, служити народові України, його потребам та інтересам, що також відбувається не завжди. Тому можна вважати, що в цілому в законі втілена ідея демократичної, компетентної та професійної державної служби, яка відобразила нову ціннісну орієнтацію незалежної держави. З'ясуємо, який зміст вкладається в поняття «принципи», «діяльність», «професіоналізм» державних службовців згідно з цим документом.

Нагадаємо, що принципи державної служби виступають імперативами і підставою для конкретних норм професійної діяльності та спілкування службовців. Можна погодитися з тим, що базові принципи (законності, доброчесності, політичної неупередженості, прозорості) – це первинні норми, які є своєрідним критерієм професійної діяльності державних службовців в цілому, а також з позиції системного підходу принципом, який, умовно кажучи, є призмою, крізь яку оцінюється решта пов'язаних з принципом відкритості принципів і норм (вторинні).

Визначальним принципом державної служби України як суспільного інституту є доброчесність, як спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмова державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень. Згаданий принцип є найважливішою ознакою демократичної держави, а тому вказує не лише на цільове призначення професійної діяльності державного службовця – захист інтересів і задоволення потреб людини, а й спосіб її виконання – компетентну та професійну взаємодію з громадянами, залучення їх до безпосередньої участі у вирішенні найважливіших питань суспільного життя. Принципи законності, професіоналізму, ефективності визначають соціальний сенс і правові межі професійної діяльності державного службовця, його моральний обов'язок, а також норми забезпечення громадянських і службових прав.

Дотримання принципу законності в діяльності державних службовців забезпечує суспільний порядок, який відображає справедливий характер системи професійних відносин, що формуються в межах визначених законами повноважень. На його практичну реалізацію спрямована низка норм професійної поведінки державного службовця, зокрема обов'язок сумлінної, ефективної, кваліфікованої, організованої діяльності. Ця норма реалізується правом державного службовця вимагати чіткого визначення посадових обов'язків, тобто встановлення керівником чітко визначеного обсягу службових повноважень за посадою (ст. 7).

Принцип професіоналізму, суть якого полягає не тільки в компетентному, об'єктивному та неупередженому виконанні посадових обов'язків, постійному підвищенні державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільному володінні державною мовою і, за потреби, регіональною мовою або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону, розкритий у ст. 4 Закону. З нашої позиції, якщо принципом вважається професіоналізм, то оцінюватися повинна не тільки професійна компетентність, а власне професіоналізм.

Принцип доброчесності, як зазначалося вище, визначає спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмову державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень. Доброчесність тут виступає основою соціальної справедливості як основи державного ладу. Його професійне значення полягає в регулюванні взаємовідносин державних службовців як не лише професійно компетентних, а професіональних «слуг» суспільства з громадянами країни. Він зобов'язує представника держави дотримуватись Конституції України та інших актів законодавства, забезпечувати ефективну роботу відповідно до посадових обов'язків, а також вимагає недопущення порушень прав і свобод людини та громадянина. Остання вимога є морально-правовим засобом захисту особи від державного свавілля.

Сучасні стратегії менеджменту людських ресурсів наполягають на ефективності поєднання організаційного й етичного керівництва, використання мови моралі як одного з ресурсів для двохстороннього взаємозв'язку керівник-підлеглий, підлеглий-керівник [7, с. 561]. Глибинна суть доброчесності в сенсі забезпечення соціальної справедливості як базового принципу професійної діяльності суб'єкта праці виявляється в низці інших, похідних форм, які формулюють справедливі вимоги до професійної діяльності державного службовця:

професіоналізм, професійна компетентність, ініціативність, чесність, відданість справі, сумлінність, ефективність, кваліфікованість, організованість і навіть професійна відкритість (як професійно важлива якість). Наслідком несвоєчасності (затримки) дії або прийняття рішення є численні порушення, які спричиняють безлад у функціонуванні державних органів і породжують несправедливість та безвідповідальність. На жаль, відсутні правові норми, які б визначали чіткі терміни виконання конкретних справ і рішень, а не формального реагування, як і відповідальні санкції за їх порушення. Саме на цей недолік українських законів потрібно звертати особливу увагу.

У професійній діяльності принцип доброчесності розглядається як відкритий та динамічний. Це означає, що норми професійної діяльності, як і їх оцінка, мають періодично переглядатися, щоб відповідати суспільно-політичним та економічним змінам, соціальному запиту. Принципова норма доброчесності та справедливості в цілому стосується також проблеми, пов'язаної з змінами для державного чиновника служби у випадку зміни істотних умов державної служби та його вибором. У Законі України «Про державну службу» (ст. 10) містяться й інші суттєві для професійної діяльності положення та вимоги. Йдеться про обмеження громадянських прав і свобод державного службовця, пов'язаних з потребами професійної діяльності.

Законом «Про запобігання корупції» [11] на реалізацію у тому числі й принципів відкритості, прозорості встановлено основні обмеження для державних службовців, які також унормовані прозоро, впливаючи на морально-етичні та діяльнісні аспекти поведінки та діяльності персоналу державних органів (Ст. 23, 25, 26, 27).

До ознак досконалої, ефективної служби в органах місцевого самоврядування належить наявність стабільних і чітко сформульованих її принципів. Важливою ж ознакою принципів служби в органах місцевого самоврядування є їх безпосереднє формулювання як норми права [3]. Принципи служби в органах місцевого самоврядування можна визначити як керівні ідеї, що характеризують зміст служби в органах місцевого самоврядування, її сутність і призначення в суспільстві. Принципи служби в органах місцевого самоврядування є синтезуючими засадами, об'єднуючими зв'язками, ідеологічною основою виникнення, становлення і функціонування багатьох соціально-правових та професійних явищ у сфері місцевого самоврядування. Основне призначення загальних принципів у Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» полягає в тому, що вони здійснюють універсальне закріплення основ служби в органах місцевого самоврядування. Всі зазначені принципи в цілому відбиваються у принципах кадрової політики в органах місцевого самоврядування в Україні. Завдяки їм муніципальна служба адаптується до найважливіших інтересів і потреб територіальної громади і суспільства, співіснує з ним.

Місцеве самоврядування в Україні, згідно з Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» здійснюється на принципах: народовладдя; законності; гласності; колегіальності; поєднання місцевих і державних інтересів; виборності; правової, організаційної та матеріально-фінансової самостійності в межах повноважень, визначених цим та іншими законами; підзвітності та відповідальності перед територіальними громадами їх органів та посадових осіб; державної підтримки та гарантії місцевого самоврядування; судового захисту прав місцевого

самоврядування [3]. У даному випадку принцип гласності є, по суті, принципом, який має забезпечувати відкритість і прозорість роботи органу місцевого самоврядування, а відтак – і його кадрової роботи. Хоча на часі є внесення до згаданого Закону саме принципів відкритості та прозорості, яких гласність не може повністю компенсувати. З позиції системного розуміння принципів гласності, відкритості й прозорості їх варто не запроваджувати окремо від інших принципів, оскільки такий підхід призведе до інверсивних явищ у процесі здійснення місцевого самоврядування, а впроваджувати їх у системному поєднанні з іншими принципами, зазначеними у цьому абзаці вище.

Принципи кадрової політики в органах місцевого самоврядування – це основні, регламентуючі її положення та правила, які мають об'єктивну основу, базуються на природі й закономірностях кадрової діяльності і відображають цю діяльність у постійному розвитку. Ст. 4 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» встановила основні принципи служби в органах місцевого самоврядування [4]: служіння територіальній громаді; поєднання місцевих і державних інтересів; верховенства права, демократизму і законності; гуманізму і соціальної справедливості; гласності; пріоритету прав та свобод людини і громадянина; рівних можливостей доступу громадян до служби в органах місцевого самоврядування з урахуванням їх ділових якостей та професійної підготовки; професіоналізму, компетентності, ініціативності, чесності, відданості справі; підконтрольності, підзвітності, персональної відповідальності за порушення дисципліни і неналежне виконання службових обов'язків; дотримання прав місцевого самоврядування; правової і соціальної захищеності посадових осіб місцевого самоврядування; захисту інтересів відповідної територіальної громади; фінансового та матеріально-технічного забезпечення служби за рахунок коштів місцевого бюджету; самостійності кадрової політики в територіальній громаді.

З позиції теми дослідження це означає відкритість та прозорість: у служінні територіальній громаді; у єднанні місцевих і державних інтересів; у реалізації принципу верховенства права, демократизму і законності; у проявах гуманізму та соціальної справедливості; у дотриманні пріоритету прав та свобод людини і громадянина; в реалізації принципу рівних можливостей доступу громадян до служби в органах місцевого самоврядування з урахуванням їх ділових якостей та професійної підготовки; у формуванні та розвитку професіоналізму, професійної компетентності, ініціативності, чесності, відданості справі посадових осіб; у підконтрольності, персональній відповідальності за порушення дисципліни і неналежне виконання службових обов'язків; у дотриманні прав місцевого самоврядування; у правовій та соціальній захищеності посадових осіб місцевого самоврядування; у захисті відповідної територіальної громади; у фінансовому та матеріально-технічному забезпеченні служби за рахунок коштів місцевого бюджету; у самостійності кадрової політики в територіальній громаді.

Принципи по своїй природі об'єктивні, оскільки відображають реальні умови діяльності організації, і, в той же час, вони суб'єктивні, так як відображаються через призму діяльності конкретної особистості працівника. Вживані до кадрової політики служби в органах місцевого самоврядування принципи надають їй єдність, цілісність, визначають її сутність в межах постійного впливу на кадрові процеси у всіх сферах діяльності. Принципи кадрової політики в органах місцевого

самоврядування повинні носити обов'язковий характер. Їх не можна використовувати за вибором, віддаючи перевагу одним чи ігноруючи інші. Вони діють ефективно у взаємодії, взаємозв'язку, взаємозалежності. Лише сукупність принципів, коли один із них доповнюється іншими, забезпечує, в кінцевому рахунку, своєчасне формування і успішну реалізацію кадрової політики в органах місцевого самоврядування.

Недотримання навіть одного з принципів викликатиме інверсію в управлінні [13], коли здійснюється довільне (або яке таким здається), як правило ніким спеціально не заплановане порушення звичного порядку в реалізації управлінської дії. Інверсивні відносини виникають тоді, коли в ієрархічній системі один організаційний принцип, функція, елемент системи, компонент ієрархії вступає у протиріччя з іншим (або з декількома іншими принципами, елементами, компонентами одночасно). Розвиток інверсій в системі управління призводить до її руйнування, або ж ставить цю систему перед необхідністю докорінної трансформації.

Отже, дослідження принципів роботи з кадрами у сфері публічної служби, принципів управління персоналом у сукупності з чіткою системою організації роботи з керівними кадрами, вказують на їх системний характер, дозволяють теоретично обґрунтувати та сформулювати практичні рекомендації до їх запровадження у професійну діяльність публічних службовців. Тому науковим буде підхід, коли принципи відкритості та прозорості досліджуються одночасно та системно з іншими принципами публічного управління. Ентропію у даних та схожих системах виключати не можна через різні причини. Очевидно, що кадрова політика цивільної публічної служби України (у наш час – державна служба та служба в органах місцевого самоврядування), заснована на принципах відкритості, прозорості та гласності, й надалі волітиме до трансформації від переважно закритої до відкритої кадрової політики.

Питання ступеню відкритості мілітаризованої, воєнізованої, спеціальної або служби особливого призначення у складі публічної служби України є питанням в цілому зрозумілим – кадрова політика в них буде переважно закритою, лише з певними компонентами відкритої кадрової політики. Зазначене питання залишається дискусійним, яке й визначить сфери її відкритості та прозорості.

Список використаних джерел

1. Дубенко С. Державна кадрова політика в регіонах // Вісн. УАДУ. 2001. № 3. С. 226 – 230.
2. Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII (поточна редакція – 23 липня 2020 р.). – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
3. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 26 квіт. 2014 р. № 280/97-ВР [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80>.
4. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 7 черв. 2001 р. № 2493-III [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>.

5. Методологія публічного управління: навч. посіб. / уклад. І. В. Шпекторенко. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2018. 113 с.
6. Нижник Н., Биков Л., Коваленко С. Організаційно-правові питання кадрового забезпечення апарату виконавчих органів // Командор. 1999. № 3 – 4. С. 2 – 5.
7. Нинюк М. Особливості формування морально-етичних якостей державних службовців в умовах інтеграції України до світового співтовариства // Ефективність державного управління в контексті глобалізації та євроінтеграції: матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. уч. (29 трав. 2003 р., м. Київ). Київ: НАДУ, 2003. Т. 2. С. 560 – 562.
8. Одегов Ю. Г., Журавлев П. Р. Управление персоналом: учебник для вузов. Москва: Финстатинформ, 1997. 878 с.
9. Особливості публічного управління та адміністрування: навч. посіб. / В. Д. Бакуменко, І. С. Бондар, В. Г. Горник, В. В. Шпачук. Київ: КНУКіМ, 2016. 167 с.
10. Петровський П. Філософські основи методології державного управління // Ефект. держ. упр.: зб. наук. пр. 2008. № 14–15. С. 118 –125.
11. Про запобігання корупції : закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України від 5 грудня 2014 р. № 49. С. 3186. Ст. 2056.
12. Рудакевич М. І. Етика державного службовця: моногр. – Київ: НАДУ, 2003. 360 с.
13. Севостьянов Д. А. Инверсивный анализ в управлении: моногр.; Новосиб. гос. аграр. ун-т. Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2016. 287 с.
14. Сидорчук Т. В. Теоретичні питання методології державного управління в Україні: дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.01 / Тетяна Вікторівна Сидорчук; Ін-т законодавства Верховної Ради України. Київ, 2013. 181 с.

СЕКЦІЯ 2

ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ВИКЛИКІВ СЬОГОДЕННЯ

Ворона П. В.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ МІСЦЕВИХ ВИБОРІВ ВІДПОВІДНО ДО ВИБОРЧОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Цього року місцеві вибори в Україні мають відбутися вже за новим Виборчим кодексом і на новій адміністративно-територіальній основі країни. Під час місцевих виборів виборів значну роль відіграватиме аспект кількості виборців – залежно від їхньої чисельності у територіальній громаді виборчий процес матиме свої особливості.

Відповідно до Виборчого кодексу у територіальних громадах з кількістю виборців у до 10 тисяч виборців депутатів місцевої ради обиратимуть за