

сторони об'єкта до керівника відшкодувати завдані збитки [3, с. 122].

Отже, важливим елементом удосконалення правового механізму публічного управління щодо запобігання утиску працівників на робочому місці є закріплення цього поняття на законодавчому рівні. Це зумовлено тим, що одним з основних способів забезпечення ефективності публічного управління є чітке нормативно-правове закріплення відповідної термінологічної основи, визначення відповідних суб'єктів та об'єкта, що, безумовно, сприятиме утвердженню публічності управління у трудовій сфері відповідно до тих завдань, які ставить перед собою Україна при здійсненні політики європейської інтеграції.

Список використаної літератури

1. Кодекс законів про працю України: Верховна Рада України; Кодекс України, Кодекс, Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/card/322-08>.
2. Конституція України. – К.: Велес, 2007. – 48 с.
3. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / К. Колодей // Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 368 с.
4. Мобінг на робочому місці: правовий аспект / І. В. Лагутіна // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – № 57 – С. 133.
5. Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці: Проект Закону України (реєстр. № 4997) текст законопроекту від 03.06.2014 р. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua>.
6. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 року № 137-V // Офіційний вісник України. – 2006. – № 40.
7. Проект Трудового кодексу України: Законопроект № 1658 від 27.12.2014. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/dokumenty-fpu/197-obgovoryuemo-trudovij-kodeks-ukrajini/6963-zakonoproekt-1658-vid-27-12-2014-proekt-trudovogo-kodeksu-ukrajini>.

Юлія ПИРОГОВА

аспірантка ДРІДУ НАДУ

ПРАВОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Пріоритетним напрямом реформування державного управління відповідно до Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки визначено модернізацію державної служби та управління людськими ресурсами [1]. Напрями удосконалення управління людськими ресурсами в органах публічної влади України визначені також в низці інших стратегічних документів, розроблених з метою створення

в Україні наближеної до європейських стандартів професійної, стабільної, відповідальної, авторитетної, ефективною і престижною публічної служби.

Комплексні системні зміни законодавства та практичні кроки їх імплементації в процесі державного регулювання покладені в основу таких нормативно-стратегічних документів: Закону України «Про державну службу»; Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 березня 2015 р. № 227; Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474; Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 р. № 974; Типового положенням про службу управління персоналом державного органу, затвердженого наказом НАДС від 03 березня 2016 р. № 47 [2 – 4].

Метою зазначених документів є створення необхідних умов для підготовки та реалізації національних реформ шляхом оновлення і посилення кадрового потенціалу через залучення до публічної служби кваліфікованих і компетентних фахівців. Визначені проблеми та шляхи їх розв'язання спрямовані на підвищення якості публічної служби, що сприятиме оптимізації функцій інститутів державної влади, ефективному розподілу повноважень і сфер відповідальності.

Зробивши аналіз наведених вище документів, виявлено, що основними соціально-психологічними аспектами вдосконалення управління людськими ресурсами є: формування ефективної системи управління людськими ресурсами в публічній службі, мотивація персоналу органів влади, забезпечення професійного навчання публічних службовців та професійний розвиток службовців.

Запровадження сучасних технологій управління людськими ресурсами в публічній службі, які ґрунтуються на врахуванні знань, умінь, навичок, а також особистісних якостей публічних службовців дасть можливість реалізувати їх потенціал на практиці, зменшити плінність кадрів в публічній службі. Необхідно завершити трансформацію кадрових служб у служби управління персоналом та подальше імплементації у служби управління людськими ресурсами шляхом оволодіння працівниками відповідних служб сучасними технологіями та практичними інструментами управління людськими ресурсами. Вважаємо за доцільне реалізувати кардинальне оновлення змісту діяльності кадрових служб державних органів влади та посилення їх ролі в управлінні людськими ресурсами відповідного органу. З цією метою необхідно розробити та впровадити методики

єдиних стандартів управління людськими ресурсами в органах влади. Ефективна модель управління людськими ресурсами сприяє розкриттю потенціалу кожного службовця, підвищенню продуктивності праці та реалізації принципів корпоративної і соціальної культури органів публічної влади.

Публічні службовці, як й інші працівники, користуються загальним правом на підвищення кваліфікації. Більшість нормативних актів проголошують обов'язок проходити підвищення кваліфікації, зокрема займатися самоосвітою, тобто підтримувати на сучасному рівні свої знання та кваліфікацію. Забезпечення професійного навчання публічних службовців, має здійснюватись шляхом оптимізації системи підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації. Необхідно розробити методичні рекомендації для служб управління персоналом органів публічної влади щодо організації самоосвіти та запровадити відповідні навчальні модулі з використанням інтерактивних технологій. Ринок освітніх послуг з професійного навчання є доволі закритим для недержавних суб'єктів надання освітніх послуг, а тому доцільно створити дієвий механізм співпраці різних суб'єктів професійного навчання державних службовців, що призвів би до ефективного використання ресурсів у професійному навчанні.

Отже, прийняття низки нормативно-правових актів та ефективна реалізація закону України «Про державну службу» у комплексі із запропонованими напрямками вдосконалення управління людськими ресурсами в органах публічної влади забезпечить ефективні умови прозорого державотворення.

Список використаної літератури

1. Про деякі питання реформування державного управління України: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws>.
2. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/88919/page5>.
3. Типове положення про службу управління персоналом державного органу: затверджено наказом Нацдержслужби від 03 березня 2016 р. № 47. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16>.
4. Про схвалення стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 березня 2015 р. № 227. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws>.

Ольга ПОСАДСЬКА

*Головний державний виконавець
Амур-Нижньодніпровського відділу
державної виконавчої служби м. Дніпра
ГТУЮ у Дніпропетровській області*

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ДЕРЖАВНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ ДЕРЖАВНОЮ ВИКОНАВЧОЮ СЛУЖБОЮ

Питання реформування системи виконання рішень судів та інших органів в Україні відповідно до європейських стандартів є одним із пріоритетних напрямків у діяльності Міністерства юстиції України та самої ДВС, адже якість та стандарти виконавчого провадження мають бути такі, щоб реально забезпечити на національному та європейському рівні одне з головних прав людини - право на справедливий суд у розумні строки, передбачені в п. 1 статті 6 Європейської конвенції з прав людини та вітчизняного законодавства.

Сьогодні, згідно українського законодавства, Державна виконавча служба реалізує один із найважливіших видів державної діяльності з формування професійних фахових кадрів з метою виконання завдань держави щодо реалізації функції захисту прав і свобод людини та забезпечення своєчасного, повного і неупередженого примусового виконання рішень, передбачених законом.

Характеризуючи державну виконавчу службу, можемо зазначити те, що вона забезпечує суспільно (соціально) корисну діяльність; спрямована на справедливу та об'єктивну реалізацію прав, свобод і законних інтересів як людини, так і суспільства в цілому. Важливим аспектом діяльності ДВС є те, що вона є урядовим органом державного управління у складі Міністерства юстиції України, і тільки вона стосується реалізації єдиної державної політики у сфері примусового виконання рішень [3].

Метою функціонування Державної виконавчої служби є забезпечення діяльності щодо здійснення виконання рішень судів та інших органів відповідно до законів України. Це означає, що вона забезпечує завдання особливо значущого характеру. Тобто, характеризуючи дану структуру, виходимо з того, яке місце займає професійна діяльність державних виконавців щодо вирішення завдань, які перед ними стоять.

У зв'язку з цим акцентую увагу на тому, що важливу роль у справі захисту прав і свобод людини та громадянина відіграє Державна виконавча служба, працівники якої наділені значними повноваженнями у зазначеній сфері. Їх діяльність спрямована на виконання важливої функції в механізмі держави, має соціальну спрямованість, однак обмежена їх компетенцією та має просторові межі – як правило, обмежена