

зокрема, що стосується зв'язків з молоддю, молодіжними громадськими організаціями, різними закладами, установами. Важливим, також, є особисті якості, що сприятимуть створенню середовища довіри та комунікації, дотримання професійної етики, цінностей та принципів, які є основою для роботи з молоддю.

Завдання та зміст роботи з молоддю актуалізують питання формування у спеціалістів, які працюють з молоддю, відповідних навичок і вмінь на основі підвищення кваліфікації, отримання освіти у галузі знань «Публічне управління та адміністрування». Пріоритетним напрямом підвищення рівня знань є розуміння необхідності переходу на безперервну освіту, освіту протягом професійного життя, зокрема в межах неформальної освіти.

В Україні, як і в багатьох інших країнах Європи, не виокремлено професію «спеціаліст з молодіжної роботи». Прикладом країн, в яких можна здобути таку професію є Естонія (така практика існує з 2006 року). Разом із тим, незважаючи на відсутність окремого визначення такої професії, сьогодні є значний вибір щодо відвідування освітніх заходів з молодіжної проблематики, які проводяться різними вітчизняними та зарубіжними організаціями, установами, закладами, які дозволяють отримувати нові знання у цій сфері, формувати навички здійснення молодіжної роботи.

Сьогодні все очевиднішим є те, що недостатньо працювати в рамках посадової інструкції, необхідно постійно шукати можливості покращення своєї роботи. Одним із засобів забезпечення такого покращення є популярний серед фахівців, які працюють з молоддю в Європі, інструмент – «Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи» [1], який встановлює функції спеціалістів по роботі з молоддю, містить детальний перелік компетенцій і є практичним інструментом для аналізу і оцінки працівником результатів своєї роботи.

Професійна діяльність посадових осіб місцевого самоврядування, які працюють з молоддю, має відповідати сучасним викликам державної молодіжної політики. Постійне підвищення професійного рівня, використання у своїй роботі кращих європейських практик роботи з молоддю, налагодження взаємозв'язку між структурними підрозділами міських рад є необхідними складовими здійснення роботи, оскільки специфіка та особливості молодіжної роботи з рахуванням її багатосекторності потребує постійного розширення методів роботи.

Список використаних джерел

1. Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи. Сайт молодіжний працівник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://youth-worker.org.ua/downloads/category/portfolio/>

Прокопенко Л.Л.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЮ СЛУЖБОЮ ФРАНЦІЇ

Державна служба Франції, яка офіційно називається «громадською службою» (la fonction publique) включає три складові: центральну публічну службу або

публічну службу держави – 2,47 млн службовців (43,87%), місцеву публічну службу або територіальну публічну службу – 1,98 млн (35,17%) та лікарняну публічну службу – 1,18 млн службовців (20,96%) [7].

Відповідальною особою за проведення державної політики в сфері публічної служби є прем'єр-міністр. Загальний Статут публічної служби регламентує обов'язки прем'єр-міністра, передусім контроль за виконанням положень статуту про державних службовців, він також займається виробленням основних напрямів державної політики в сфері публічної служби [2].

Основним органом, відповідальним за управління публічною службою є Генеральний директорат адміністрації і публічної служби (*Direction générale de l'administration et de la fonction publique, DGAFP*). Його головними завданнями є створення і підтримання правових засад публічної служби, управління зарплатами державних службовців, пенсійним забезпеченням, а також розробка політики в сфері управління людськими ресурсами (особлива відповідальність – за вищий корпус державних службовців), наймання, навчання, соціальний діалог, соціальні зв'язки. Відповідальність за повсякденне управління персоналом несуть Департаменти управління людськими ресурсами міністерств, місцевих органів влади та державних лікарень [1].

З травня 2017 р. Генеральний директорат знаходиться у складі Міністерства дій та державних рахунків. У наказі прем'єр-міністра від 16 березня 2017 р. «Про організацію Генерального директорату адміністрації і публічної служби» передбачено, що він координує кадрову політику для всієї цивільної служби і виконує завдання управління людськими ресурсами. Структурно Генеральний директорат включає дві служби: службу управління людськими ресурсами та службу кар'єрного зростання і заробітної плати та соціальної політики [3; 5].

Генеральний директорат місцевих колективів міністерств територіальної єдності та внутрішніх справ і Генеральний директорат з питань лікарень міністерства охорони здоров'я відповідно відповідальні за територіальну публічну службу і публічну лікарняну службу [1; 6].

Існують три консультативні органи публічної служби, які об'єднують представників державних службовців і адміністрацій, що їх наймають: Вища рада публічної служб держави, Вища рада територіальної публічної служби та Вища рада публічної лікарняної служби.

У Вищій раді публічної служби держави (*Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, CSFPE*) головує міністр, відповідальний за публічну службу. До неї входять представники адміністрації, які не беруть участі в голосуванні, і 20 представників державних службовців, місця яких розподіляються між профспілками пропорційно кількості голосів, отриманих кожною з них під час останніх виборів у технічні комітети. Вища рада консультує з усіх загальних питань, що стосуються публічної служби держави, зокрема щодо законопроектів про внесення поправок в закон від 11 січня 1984 р. про права та обов'язки державних службовців, проектів законів про державних службовців держави або проектів указів, що містять загальні положення. Це вищий орган апеляції в дисциплінарних питаннях [4].

Вища рада територіальної публічної служби (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, CSFPT) об'єднує 40 членів: 20 представників державних службовців та 20 представників адміністрації. Представниками адміністрації є місцеві виборні особи: 7 від муніципалітетів з населенням менше 20 тис. осіб, 7 від муніципалітетів з населенням більше 20 тис. осіб, 4 від департаментів і 2 від регіонів. CSFPT розглядає законодавчі та нормативні документи, що стосуються територіальної публічної служби, запропоновані урядом в тісній співпраці з Генеральним директором місцевих колективів (DGCL). Він також володіє юрисдикцією для самостійного звернення по будь-якому питанню в межах своєї юрисдикції і може приймати звіти, які потім направляються до відповідних міністерств. Рада складається з п'яти спеціалізованих підрозділів [4; 8].

Вища рада публічної лікарняної служби (Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, CSFPH) складається з 20 представників державних службовців та 10 представників адміністрації з дорадчим голосом (3 місцевих виборних представників – 1 для департаментів, 2 для комун, 7 представників роботодавців державних лікарень, включаючи президента Федерації лікарень Франції), а також 2 представників держави в якості консультантів. Як консультативний орган Вища рада публічної лікарняної служби висловлює думку з будь-якого проекту, що стосується становища персоналу державних лікарень, або з будь-якого іншого більш загального питання щодо публічної лікарняної служби. Крім пленарних засідань, яке збираються кожні два місяці, Вища рада публічної лікарняної служби включає в себе чотири спеціалізовані утворення, яким може делегувати повноваження щодо висловлювання думок або пропозицій: комісія статутів, комітет з професійного навчання, комітет з гігієни, безпеки та умов праці, комісія робочих місць і професій [4; 9].

В системі публічної служби існує також ряд інших консультативних органів: 1) Паритетні адміністративні комісії для кожного корпусу (штату) працівників, що складаються з рівної кількості представників адміністрації і персоналу; вони займаються питаннями просування по службі і дисципліни. 2) Паритетні технічні комітети, що займаються організаційними і статутними питаннями публічної служби. 3) Комітети з гігієни і безпеки, створювані в кожній установі (більшість місць в них належить представникам персоналу) [2].

Список використаних джерел

1. Система підготовки державних службовців у Франції: звіт / Р. Піганьоль, експерт проекту Twinning «Розвиток і удосконалення системи підготовки державних службовців в Україні», голова Департаменту з європейських і міжнародних справ, Головне управління адміністрації і державної служби, Міністерство державної служби Франції. – Режим доступу : <http://www.cs-training.eu>.
2. Зенков М.Ю. Зарубежный опыт управления: Государственная служба: учеб. пособие/ М.Ю. Зенков. – Новосибирск: НГАУ, 2004. – 130 с.
3. Arrêté du 16 mars 2017 relatif à l'organisation de la direction générale de l'administration et de la fonction publique. – Режим доступу :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034208354&dateTexte=&categorieLien=id>.

4. Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État. – Режим доступу : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/conseil-superieur-de-la-fonction-publique-de-letat>.
5. Direction générale de l'administration et de la fonction publique. – Режим доступу: https://fr.wikipedia.org/wiki/Direction_g%C3%A9n%C3%A9rale_de_l%27administration_et_de_la_fonction_publique.
6. Direction générale des Collectivités locales. – Режим доступу : https://fr.wikipedia.org/wiki/Direction_g%C3%A9n%C3%A9rale_des_Collectivit%C3%A9s_locales.
7. Fonction publique en France. – Режим доступу : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique-france>.
8. Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. – Режим доступу : <https://foterritoriaux.org/csftp/le-conseil-superieur-de-la-fonction-publique-territoriale-csftp>.
9. Le conseil supérieur de la fonction publique hospitalière. – Режим доступу : <https://solidarites-sante.gouv.fr/professionnels/gerer-un-etablissement-de-sante-medico-social/fonction-publique-hospitaliere-607/article/conseil-superieur-de-la-fonction-publique-hospitaliere-csfph>.

Сорокіна Н.Г.

РОЛЬ ЕТИЧНОЇ СКЛАДОВОЇ У ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ

*Мета етики – не знання, а вчинки
Арістотель*

На сьогоднішній день такі терміни як етика, мораль, відповідальність є дуже поширеними у публічному управлінні, адже від ціннісних основ публічної служби, моральних якостей публічних службовців, рівня їх відповідальності, порядності та етичної культури залежить ступінь довіри населення до владних структур.

Для публічного управлінця етичний аспект відіграє основоположну роль. У сферах їх діяльності спостерігається особливо велика залежність однієї людини від іншої, і результати професійної діяльності публічного службовця можуть мати доленосне значення для пересічних громадян. В першу чергу, етика публічного управління вимагає від публічного службовця виконання службового обов'язку, відповідальності за свої дії чи бездіяльність, наявності професійної чесності, принциповості та патріотизму. Як стверджує О. Ю. Оболенський: «... влада повинна завжди відчувати, що її контролюють, – головний принцип діяльності чиновників. На особу, яка виконує функції держави, покладається величезна суспільна довіра, тому що її службова діяльність дає широкі можливості для зловживань. Приходячи на державну службу, працівник робить свідомий вибір і погоджується на суворе обмеження як у публічній, так і у приватній діяльності. Чим вище посада, тим більше обмежень» [3, с. 25].

Отже, ефективно формувати та підтримувати етику публічного службовця можливо лише гармонійно поєднуючи: