Узагальнюючи результати дослідження, передусім необхідно зазначити, що капітал – це соціально економічна категорія, і у процесі антикризового управління суб'єктами корпоративного сектору економіки головною метою стає забезпечення його збереження та розширенного відтворення з урахуванням інтересів не тільки з боку безпосередніх власників корпоративних прав і стейтхолдерів корпорації, а й усього суспільства. Подальші дослідження у цьому напрямку пов'язані з розробкою практичних методик оцінки вартості капіталу корпорації та інструментів, що забезпечують її зростання у процесі антикризового управління та управління розвитком.

Список літератури: 1. http://www.ya.ru. 2. http://www.glossary.ru. 3. Дороніна М.С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. Монографія. Х., 2002. 4. Маршалл А. Принципы экономической науки: Пер. с англ. М., 1993. Т.1. 5. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. Спб., 2002. 6. Элвин Тоффлер. Третья волна. М., 2002. 7. Татаркин А.И. Динамика корпоративного развития. М., 2004. 8. Румянцев С.А. Українська модель корпоративного управління: становлення та розвиток. К., 2003. 9. Пушкарь А.И., Тридед А.Н., Колос А.Л. Антикризисное управление: модели, стратегии, механизмы. Научное издание. Х., 2001. 10. Теория системного менеджмента: Учебник/ Под общ. ред. П.В. Журавлева, Р.С. Седегова, В.Г. Янчевского. М., 2002. 11. Портер Е. Майкл Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов. Пер. с англ.. М., 2005.

Надійшла до редколегії 10.10.05

Ю.В. Сухомлин

СПЕЦІАЛЬНІ ВИМОГИ ДО КАНДИДАТУР НА ПОСАДИ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Специфіка державної служби як професійної діяльності, спрямованої на реалізацію функцій держави, забезпечення виконання повноважень державних органів, сама по собі припускає наявність особливих умов праці, що, в свою чергу, дає підстави для встановлення особливостей у правовому регулюванні трудових відносин державних службовців [1, с.114].

До таких особливостей відносяться вимоги та обмеження при прийнятті на державну службу, встановлені для державних службовців Конституцією України, Законами України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про статус суддів» та іншими спеціальними нормативними актами.

Відповідно до загальноприйнятої точки зору, підставою виникнення правовідносин є юридичні факти, з якими норми права пов'язують їх появу. Трудові правовідносини державних службовців виникають за фактом прийняття на державну службу, яке переважно можна розглядати як складний юридичний факт, що включає сукупність декількох юридично значущих дій [2, с.146].

Законодавство України передбачає прийняття на державну службу на конкурсній основі та шляхом призначення на посаду.

Так, однією з форм вступу на державну службу є призначення.

Призначення на державну посаду – це юридичний акт компетентного державного органу або посадової особи, який визначає момент офіційного

дозволу на здійснення службовцем певних функцій, обов'язків і прав, які закріплені за посадою. Призначення проводиться органами державної влади і посадовими особами в межах їхньої компетенції з додержанням встановленого порядку заміщення посад тієї чи іншої категорії.

Наприклад, Президент України, відповідно до ст.106 Конституції України, призначає та звільняє за поданням Прем'єр-міністра керівників центральних органів виконавчої влади, а також голів місцевих державних адміністрацій та припиняє їхні повноваження на цих посадах.

Існує Перелік посад керівних працівників центральних органів державної виконавчої влади, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.10.1995 р. [3], призначення на які і звільнення з яких здійснюється Кабінетом Міністрів.

Відповідно до Указу Президента України від 21.08.1995 р. №760 «Про Положення про обласну, Київську, Севастопольську міську державну адміністрацію та Положення про районну, районну у містах Києві і Севастополі державну адміністрацію» [4] голови обласних, Київської і Севастопольської міських державних адміністрацій призначають на посади та звільняють з посад:

– за погодженням з керівниками центральних органів виконавчої влади керівників, заступників керівників управлінь, відділів, інших служб, підпорядкованих головам відповідних державних адміністрацій та центральним органам виконавчої влади, та їх заступників; керівників, заступників керівників управлінь, відділів, інших структурних підрозділів апарату відповідних державних адміністрацій.

Голови районних державних адміністрацій відповідно до ст.118 Конституції України формують склад районних державних адміністрацій, призначають та звільняють з посад перших заступників та заступників голів відповідних державних адміністрацій.

Вимоги, що пред'являються до державних службовців, викладені у Довіднику типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців, який погоджено Міністерством праці та соціальної політики України 31.08.1999 р., затверджено та введено в дію наказом Головдержслужби України 01.09.1999 р. за № 65 [5]. Назви посад у Довіднику прийнято згідно з назвами професій Класифікатора професій ДК 003-95, який затверджено і введено в дію наказом Держстандарту України від 27.07.1995 р.

Однією з найважливіших кваліфікаційних вимог законодавця до претендентів на державні посади є знання Конституції України та інших актів законодавства України, що стосуються державної служби та діяльності відповідного державного органу.

Крім того, державному службовцю мають бути притаманні певні особистісні та морально-етичні якості.

До особистісних можна віднести такі, як ерудиція, інтелегентність, комунікабельність, хороша пам′ять, витримка, вимогливість, цілеспрямованість, твердість характеру, відкритість, здатність до перевантажень, інтуїція та інші.

До морально-етичних можна віднести наступні: політична зрілість, обізнаність у питаннях внутрішньої і зовнішньої політики, почуття міри в користуванні особистою владою, чесність, порядність, самовідданість, впевненість у собі, почуття нового, прогресивного, самокритичність, висока культура поведінки, скромність, тактовність, уважність та інші.

Державними службовцями повинні бути громадяни, які за віком, станом здоров'я здатні забезпечити виконання покладених на них обов'язків. Тобто, претендент на державну службу повинен відповідати їй не тільки інтелектуально і психічно, а й фізично. Так, постановою Кабінету Міністрів від 13.11.1999 р. [6] передбачено подання медичної довідки про стан здоров'я у разі призначення на посади керівників, заступників керівників центральних органів виконавчої влади, а також голів місцевих державних адміністрацій.

Однією з основних якісних категорій державного службовця, що визначає результативність роботи і його кар′єру, виступає професіоналізм.

Предметом даної статті є вимоги щодо досвіду та стажу роботи за спеціальністю при призначенні осіб на посади керівників державних органів. Адже, одним з головних чинників у процесі становлення державної служби є її професійність.

Керівники – це різновид посадових осіб, наділених адміністративною владою стосовно очолюваного ним певного формально-організованого колективу, які здійснюють внутрішньоорганізаційне управління ним [7, 9].

Для впровадження кадрової політики згідно з адміністративною реформою слід звернути увагу на те, кого і як приймати (призначати, обирати) на керівні посади державних органів.

Від ставлення керівника до дорученої справи залежить ефективність функціонування державних органів, підприємств, установ та організацій. З цією категорією працівників постійно спілкуються люди, від їх моральності, культури (загальної та правової) залежить імідж відповідного органу, рівень дотримання прав та свобод громадян.

Для деяких видів трудових правовідносин на момент їх виникнення має значення стаж. Законодавство України визначає низку посад державних службовців, перебування на яких, крім інших факторів, потребує наявності певної тривалості стажу роботи в даній галузі чи на певній посаді.

Так, відповідно до Закону України «Про статус суддів» [8], право обіймати посади судді районного (міського), міжрайонного (окружного) суду, військового суду гарнізону має громадянин України, який досяг на день обрання 25 років, має вищу освіту і , як правило, стаж роботи за юридичною спеціальністю не менше двох років.

Суддею Верховного Суду України може бути громадянин, який досяг на день обрання 35 років, має вищу юридичну освіту, стаж роботи за юридичною спеціальністю не менше як десять років, у тому числі не менше як п′ять років на посаді судді.

Право на зайняття посади судді Вищого господарського суду України має громадянин України, який досяг на день призначення 30 років, має вищу юридичну освіту і стаж роботи за спеціальністю не менше десяти

років. Право на зайняття посади судді апеляційного господарського суду, а також господарського суду Автономної Республіки Крим, господарських судів областей, міст Києва та Севастополя має громадянин України, який досяг на день призначення 25 років, має вищу юридичну освіту і стаж роботи за спеціальністю не менше п′яти років [9].

До складу Констуційного Суду України може бути обраним громадянин України, який має виборчі права, досяг на день обрання не менше 40 років і має вищу юридичну освіту, стаж практичної, наукової або педагогічної діяльності в галузі права не менш як п′ятнадцять років [10].

На посади прокурорів Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя та прирівняних до них прокурорів призначаються особи віком не молодше 30 років, які мають стаж роботи в органах прокуратури або на судових посадах не менше семи років; на посади районних і міських прокурорів – віком не молодше 25 років зі стажем роботи в органах прокуратури або на судових посадах не менше трьох років [11].

У Законі «Про державну службу» [12] відсутня така вимога до кандидатур на посади державних службовців як «Стаж роботи на державній службі». Стаж державної служби мав би визначатися в залежності від категорій посад державних службовців і, особливо, стосуватися I та II категорій, характер компетенції яких мають неабияке значення, а процедура призначення на посаду та звільнення з неї відрізняються від інших категорій. Тобто, така вимога мала б стосуватися керівного складу державної служби, щоб дало можливість забезпечити посади керівників виконавчої влади високопрофесійними фахівцями.

Особа, що претендує на заняття посади керівника органу виконавчої влади, повинна мати не тільки загальне уявлення про становище, проблеми та хід реформ у ввіреній їй галузі чи в регіоні, а й чітко уявляти собі ті конструктивні заходи, які треба було б вчинити в тій чи іншій ситуації.

Так, особа, яка призначається на посаду I категорії, на мою думку, мала б мати стаж роботи на державній службі 10 років, а II категорії – 5 років.

Специфіка праці на цих посадах визначається організаційно-правовим рівнем органу, який призначає їх, та характером компетенції на конкретній посаді. Так, на посади державних службовців I та II категорій призначають Президент України та Кабінет Міністрів України. Ранги, визначені статтею 26 Закону державним службовцям, що працюють на посадах I та II категорій присвоюються, відповідно, Президентом України та Кабінетом Міністрів.

Такі обмеження мали б бути визначені і в спеціальних законах, і стосуватися керівників органів виконавчої влади зі спеціальним статусом: Державної податкової адміністрації, митних органів, органів контрольно-ревізійної служби та інших.

Так, при призначенні на посаду Голови Державної податкової адміністрації України (перший рівень організаційної структури системи податкових органів), до кандидатів мала б застосовуватися вимога «стаж роботи на посадах органів державної податкової служби не менше 10 років», а при призначенні на посади голів державних податкових адміністрацій в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі та держав-

них податкових інспекцій у містах з районним поділом (крім міст Києва та Севастополя) (другий рівень організаційної структури системи податкових органів) – «стаж роботи на посадах органів державної податкової служби не менше 5 років».

Оскільки Голову ДПА України призначає на посаду та звільняє з посади у встановленому порядку Президент України за поданням Прем'єр-міністра України, а голови податкових адміністрацій регіонального рівня призначаються і звільняються з посади Кабінетом Міністрів України за поданням Голови ДПА України (згідно з частинами 1 та 3 ст.5 Закону України «Про державну податкову службу в Україні» [13]), це свідчить про високу значимість цих посад. Такий підхід сприятиме удосконаленню організації функціонування податкових органів, дасть змогу підвищити рівень ефективності їх діяльності.

Введення вимог щодо стажу роботи на державній службі та їх законодавче закріплення в нормативних актах про державну службу – це можливість забезпечення посад керівників виконавчої влади високопрофесійними фахівцями, що підвищить престиж державної служби як на національному рівні, так і на європейському. Адже метою Української держави є вступ до європейської спільноти, а однією з важливих вимог її досягнення є удосконалення законодавства про державну службу, наближення його до рівня європейських правових норм.

Список літератури: 1. Тамм А., Черепанов В. Особливості правового регулювання трудових відносин державних службовців//Людина і політика. 2004, №4. 2. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. Львів, 1999. 3. Про затвердження переліків посад керівних працівників центральних і місцевих органів державної виконавчої влади: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.10.95р. № 643-р (Додатки №1,2) //Государственная служба в Украине и контроль за ее происхождением: сборник нормативных актов о государственнной службе. Х., 1999. 4. Положення про обласну, Київську, Севастопольську, міську державну адміністрацію та Положення про районну, районну у містах Києві та Севастополі державну адміністрацію: Указ Президента України від 21.08.95р. №760 //Урядовий кур'єр. 1995. 29 серпня. 5. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців //С.Мельник та ін. Головне управління держ.служби України. Вид.офіц. К., 1999. 6. Про внесення доповнень до порядку розгляду питань, пов'язаних з призначенням на посади та звільнення з посад керівників, заступників керівників центральних органів виконавчої влади, а також голів місцевих державних адміністрацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.11.99р.№2081 //Офіційний вісник України. 1999. №46. Ст.2269. 7. Кисіль Л.В. Керівник підприємства: компетенція та адміністративна відповідальність. К., 1998. 8. Про статус суддів: Закон України від 15.12.92р. №2862 – XII //Відомості Верховної Ради України. 1995. №8. Ст.56. 9. Про господарські суди: Закон України від 04.06.91р.№1142-XII //Відомості Верховної Ради України. 1991. .№36. Ст.469. 10. Про Конституційний Суд України: Закон України від 03.06.92 р. // Відомості Верховної Ради України. 1992. №33. Ст.471. 11. Про прокуратуру: Закон України від 05.11.91 р. 31789-XII // Відомості Верховної Ради України. 1991. №53. Ст.793. 12. Про державну службу: Закон України від 16.12.93р. №3723 – XII//Відомості Верховної Ради України. 1997. .№45. 13. Про державну податкову службу в Україні: Закон України від 04.12.90р. №509-XII//Закони України. Т.6. «Офіційне видання». К., 1999.

Надійшла до редколегії 21.09.05