

3. *Задорожня Л.* До питання огляду законодавства в інформаційній сфері // Правова інформатика. – 2004. – № 3. – С. 18-23.
4. *Сідак В.*
5. *Артемов В.* Міжнародний стандарт ISO 17799 як складова в галузі менеджменту інформаційної безпеки // Юридичний журнал “ЮСТИНІАН” № 11 / 2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=2802>
6. *Богданов О., Бакалинський О.* “Адаптація міжнародного стандарту управління інформаційною безпекою ISO / IEC 27001:2005у структурах державного управління України”. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nc.nusta.com.ua/Kyrsi%202009/tezi/images\\_tezi/S\\_6\\_Bogdanov\\_Bakalynsky\\_1.htm](http://nc.nusta.com.ua/Kyrsi%202009/tezi/images_tezi/S_6_Bogdanov_Bakalynsky_1.htm).
7. Анализ международного стандарта ISO 15408 : информационная технология, методы и средства // Бизнес и безопасность. – 2007. – №561.

*Гуз А. М. Становление и развитие мировых стандартов информационной безопасности.*

*В статье охарактеризованный процесс становления и развития мировых стандартов информационной безопасности с 80-х годов XX ст. по первое десятилетие XXI ст.*

*Ключевые слова: стандарты, информационная безопасность*

*Guz A. M. Emergence and development of world standards of information security.*

*The article described the process of formation and development of international standards of information security from the 80 years of the twentieth century. for the first decade of the XXI century.*

*Keywords: standards, information security.*

## КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО

УДК 34(09)"19/20":351

*Єфремова О. П.*  
*Національний педагогічний університет*  
*імені М. П. Драгоманова*

### КОНКУРС ЯК РІЗНОВИД КАДРОВОЇ ПРОЦЕДУРИ ПРИ ФОРМУВАННІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

*У статті досліджуються теоретичні проблеми порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців. Зокрема, акцентується увага на визначенні конкурсу як різновиду кадрової процедури при формуванні кадрового потенціалу державної служби України та дослідженні конкурсу у процесі формування кадрового потенціалу державної служби.*

*Ключові слова: кадрова процедура, кадровий потенціал, заміщення, вакантна посада, конкурс, державна служба.*

Ефективність діяльності державного органу значною мірою визначається ступенем відповідності державних службовців посадам, котрі вони займають чи мають зайняти. Виявити ступінь відповідності службовців вимогам посади у державному органі можна у процесі нормативно встановленої процедури добору та розстановки кадрів, а саме конкурсної процедури прийому на державну службу. Необхідність та значення конкурсної процедури вступу на державну службу зростають за сучасних

умов правової трансформації держави. Оцінка ділових, особистісних та професійних якостей службовців є необхідною складовою ефективного функціонування людського ресурсу на державній службі України. Тому на даному етапі постає проблема врахування вимог до конкретної посади та необхідність розробки єдиних процедур оцінювання під час реалізації конкурсної процедури прийняття на державну службу, виявлення потенційних здатностей кандидатів на посаду та формування кадрового потенціалу службовців.

Аналізуючи дослідження і публікації, в яких започатковано розв'язання проблеми, маємо констатувати, що даному напряму приділяли достатньо уваги В. Б. Авер'янов, Б. Й. Візіров, А. Я. Кибанов, В. О. Козловський, А. В. Куракин, О. І. Пархоменко-Куцевіл, Н. Г. Плахотнюк, В. А. Юсупов. Ці вчені займалися проблемами дослідження інституту державної служби, державного управління.

**Формулювання цілей статті:** дослідити кадрову процедуру конкурсу та формування кадрового потенціалу державної служби України.

Указ Президента України № 1211 від 24 грудня 2002 р. “Про Заходи щодо реалізації Стратегії реформування системи державної служби на 2003 рік” [1], що передбачає удосконалення складових системи професійного навчання, підвищення вимог до освітнього рівня державних службовців та пов'язане з цими процесами поглиблене вивчення ділових, професійних і моральних якостей претендентів, які на конкурсних умовах залучаються до роботи в органах державної влади.

Ефективність конкурсного провадження залежить від досконально регламентованої конкурсної процедури. Конкурсне заміщення вакантних посад на державній службі російські автори відносять до адміністративно-процедурних проваджень, що на їх думку “представляють організаційні процедури, які забезпечують вирішення питань державної служби, коли відсутній адміністративно-правовий спір” [2, с. 28]. У вітчизняній літературі, окрім конкурсного провадження, виділяють також атестаційне та провадження з призначення на посади державних службовців I групи. Вони відносяться до так званих “позитивних” проваджень [3, с. 317].

Взагалі, процедурне провадження – це необхідність дотримання спеціальних процесуальних правил. Виходячи з цього, порядок проведення конкурсу є процедурою відбору кваліфікованого кандидата, шляхом оцінки професійного рівня всіх кандидатів, що претендують на посаду державної служби.

На думку деяких науковців, поняття “процедура” і “провадження” можуть співвідноситися як статика і динаміка. Тобто процедура – це *встановлений порядок розгляду та розв'язання справи* (модель провадження), а провадження – це вже *власне розгляд та розв'язання конкретної справи*. Отже, кожне провадження відповідає певній процедурі [4, с. 198]. Загалом, великий енциклопедичний словник визначає *процедуру* (фр. *procedure*, від лат. *procedo* – *просуваюсь*), як встановлений порядок ведення, розгляду яких-небудь справ [5].

Отже, *конкурсна процедура* – це встановлений порядок конкурсу, а *конкурсне провадження* – це власне його розгляд та розв'язання.

Процедури прийняття на посади державних службовців шляхом проведення конкурсу є об'єктом дослідження, зокрема, Н. Г. Плахотнюк, яка дослідила і визначила ознаки конкурсу – прийшла до висновку, що процедура конкурсу

формально визначена, і це дозволяє учасникам чітко та поетапно виконувати покладені на них повноваження. Та визначає про недоліки конкурсних процедур, вона вважає, що відсутні чітко окреслені цілі кожного етапу конкурсної процедури. На думку автора дослідження процедура конкурсу повинна визначатися тільки як процедура прийняття на державну службу, та не поєднуватися з процедурами просування по службі державного службовця. Також, автор наголошує на необхідності правової регламентації процедури конкурсу чи інших процедур прийняття на державну службу на рівні закону [9, с. 332]. Маємо погодитись з такою пропозицією автора. Однак, що до просування службовця по службі без конкурсу, на нашу думку неможливо, тому що досвід більшості зарубіжних держав свідчить про необхідність конкурсу і у цьому процесі.

Таким чином, конкурсні процедури можна охарактеризувати наступними ознаками – наявністю правового регулювання, суб'єктами, стадіями (етапами), термінами, прийнятими рішеннями, в процесі проходження стадій (етапів). Враховуюче викладене, **конкурсні процедури в державній службі це законодавчо врегульований порядок проведення у певні терміни стадій (етапів) конкурсу для II-V груп державних службовців.**

Деякі вчені відносять конкурс до кадрових процедур. Ще за радянського періоду вчені розглядали кадрові процедури як вид застосування права, нерозривно пов'язаний з установчою процедурою [10, с. 35-36]. Так, у кадровій процедурі виділяють шість стадій: 1) вивчення інформації, пов'язаної із зайняттям посади, переміщенням особи, припиненням службових відносин чи іншої процедури; 2) узгодження умов адміністративно-трудоного договору; 3) проведення необхідних організаційних дій, пов'язаних з виникненням, зміною чи припиненням службових відносин; 4) вибір норм, що підлягають застосуванню; 5) розгляд справи; 6) прийняття рішення, тобто здійснення волевиявлення органу управління шляхом видання наказу чи розпорядження [10, с. 39-41].

Сучасні українські науковці під кадровими процедурами розуміють об'єднані спільною метою етапи, спрямовані на підбір, розстановку, вивільнення кадрів та організацію їх спільної взаємодії [11, с. 246].

Таким чином, *кадрова процедура – конкурс у державній службі* це внутрішньо-організаційна, формалізована процедура набору на адміністративні посади державної служби, врегульована законом України та деталізована підзаконними актами.

Сучасні науковці [12, с. 10] пропонують розглядати ефективність управлінської діяльності з позиції кадрового забезпечення як співвідношення величин витрат кадрового ресурсу, задіяного для вирішення завдань, та витрат кадрового ресурсу, необхідного для досягнення запланованого кінцевого або поточного результату. Під кадровим ресурсом державної служби слід розуміти наявних державних службовців, а також кандидатів на заміщення вакантних посад, а під кадровим потенціалом – здатність кадрового ресурсу забезпечити діяльність за призначенням. Чим можна визначити реальний стан кадрового ресурсу як частини кадрового потенціалу, що використовується при виконанні поставлених завдань у конкретний час і в конкретних умовах, а номінальний стан кадрового ресурсу – як частину кадрового потенціалу, необхідну для досягнення результату при виконанні конкретних завдань (тобто це вимоги діяльності до кадрового ресурсу). Таким чином, рівень ефективності може

бути вимірний як співвідношення між реальним та номінальним станами кадрового ресурсу [12, с. 10]. Даний підхід заслуговує на увагу, а саме розмежуванням понять “кадровий ресурс” та “кадровий потенціал” та віднесення кандидатів на заміщення вакантних посад державної служби до кадрового ресурсу. Конкурсні процедури повинні бути направлені на розкриття кадрового потенціалу кандидата на вакантну посаду.

Однак, автори наполягають на необхідності удосконаленні механізму формування кадрового потенціалу державного службовця, та пропонують розглядати його як цілеспрямований, послідовний набір дій, операцій, прийомів, впливів на внутрішні (приховані) здібності державних службовців [13, с. 19].

Сучасною тенденцією розвитку державної служби є швидка змінюваність зовнішнього середовища, політичної нестабільності у державі, звідки виділяють необхідність узгоджувати кадровий потенціал кандидатів на державну службу з новими вимогами суспільства. Без цієї умови державний орган може не у повному обсязі виконувати свої функції, тому що невідповідність службовця зайнятій посаді веде до зниження продуктивності праці та мотивації службовців до корисної цілеспрямованої державної діяльності. Деякі науковці, наприклад О. І. Пархоменко-Куцевіл, виділяють складові кадрового потенціалу державної служби, які за вимогами Закону України “Про державну службу” повинні бути присутніми в структурі кадрового потенціалу кожного державного службовця та до яких віднесені: психолого-фізіологічний, інтелектуальний, творчий, соціальний, інформаційний, моральний, культурний, інноваційний, професійний потенціали [13, с. 11].

Також при прийнятті на державну службу кандидат повинен володіти професійним потенціалом. Професійний потенціал – це сукупність морально-особистісних, психофізіологічних можливостей кандидата, необхідного та достатнього рівня для ефективної роботи в державному органі. Також необхідне кандидату знання і професійної етики державного службовця, тому що саме у цьому полягає суть професійного потенціалу, як ресурсного показника [15, с. 167].

Деякі науковці, наприклад Б. Й. Візіров, наголошують на необхідності урахування такого феномена, як індивідуальні цінності державного службовця. Будучи складними структурами його духовного життя, вони справляють великий вплив на кар’єрне зростання. А як на нашу думку і при вступі на державну службу. Автор здійснює аналіз кар’єри держслужбовця крізь призму “психологічного контракту”, що має обов’язково існувати між організацією та кожним державним службовцем, професійно зайнятим на державній службі.

Він вважає, що “психологічний контракт” є комбінацією переконань працівника та його роботодавця з приводу їх взаємних очікувань. Такий підхід дає змогу вважати “психологічний контракт” обов’язковою умовою успішності професійної діяльності і кар’єри, як окремого державного службовця, так і організації в цілому [16, с. 8].

З точки зору державного службовця “психологічний контракт” має обов’язково містити такі аспекти трудових відносин: справедливе, неупереджене, послідовне ставлення до нього з боку керівництва організації; надійність робочого місця; межі, в яких належить демонструвати свої здібності; можливість кар’єрного зростання та розвитку своїх навичок; упевненість у тому, що керівництво організації дотримає своїх обіцянок [16, 8]. Як на нашу думку, ця теорія досить актуальна у сучасному

суспільстві, коли відсутня стабільність у державній службі.

**Висновки і перспективи подальших розвідок.** Таким чином, конкурсне заміщення вакантних посад є різновидом кадрової процедури, та визначається як внутрішньо-організаційна, формалізована процедура набору на адміністративні посади державної служби, врегульована законом України та деталізована підзаконними актами. Конкурс застосовується для формування кадрового потенціалу державної служби. Однак, кадровий потенціал – це складне поняття до яких відносять такі складові, як психолого-фізіологічний, інтелектуальний, творчий, соціальний, інформаційний, моральний, культурний, інноваційний, професійний потенціали, котрі необхідно враховувати при реалізації конкурсних процедур на рівні з вмінням налагоджувати “психологічний контакт”, та володіти професійним потенціалом. Перспективами подальших розвідок має бути використання та впровадження на практиці у сукупності всіх складових кадрового потенціалу при вступі на службу через конкурс. Це надасть можливість відібрати кваліфікованого кандидата, який зможе у повному обсязі свого потенціалу служити державі та суспільству.

#### **Використані джерела:**

1. Указ Президента України від 24 грудня 2002 р. № 1211/2002 “Заходи щодо реалізації Стратегії реформування системи державної служби на 2003 рік” // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon2.rada.gov.ua/law/show/1211/2002>
2. Виконавча влада та адміністративне право / за заг. ред. В. Б. Авер’янова. – К. : Видавничий Дім “Ін-Юре”, 2002. – 668 с.
3. Куракин А. В. Процедуры обусловленные прохождением государственной гражданской службы Российской Федерации / А. В. Куракин, А. А. Савостин // Право и политика. – 2004. – № 8. – С. 27-37.
4. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики / за заг. ред. В. Б. Авер’янова. – К. : Факт, 2003. – 384 с.
5. Большой энциклопедический словарь HYPERLINK [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sci.aha.ru //ALL/VOC/voc.php>
6. Закон України “Про державну службу” від 17.11.2011 № 4050-VI // Офіційний вісник України від 23.01.2012. – 2012 р. – № 4. – Ст. 115.
7. Постанова Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 року № 169 “Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців” // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua/law/show/169/2002>
8. Наказ Голодержслужби України від 08 липня 2011 року № 164 “Про загальний порядок проведення іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців” // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua/law/show/164/2011>
9. Плахотнюк Н. Г. Процедури прийняття на посади державної служби в Україні: теоретико-правовий аспект / Н. Г. Плахотнюк // Університетські наукові записки. – 2005. – № 4 (16). – С. 326-332.
10. Юсупов В. А. Правоприменительная деятельность органов управления / В. А. Юсупов. – М. : “Юридическая литература”, 1979. – 136 с.
11. Плахотнюк Н. Г. Кадрові процедури як обов’язковий елемент управління державною службою / Н. Г. Плахотнюк // Держава і право : збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. – Вип. 36. – К. : Ін-т держави і права імені В. М. Корецького НАН України, 2007. – С. 249.
12. Козловський В. О. Морально-психологічний потенціал державних службовців (організаційно-управлінський аспект) : автореф. дис. ... канд. з держ. управлін. : спец. 25.00.03 “Державна служба” / В. О. Козловський. – Київ, 2005. – 20 с.

13. *Пархоменко-Куцевіл О. І.* Механізм формування кадрового потенціалу державної служби в Україні: автореф. дис. ... канд. юридичн. наук: спец. 25.00.03 "Державна служба" / І. О. Пархоменко-Куцевіл. – Дніпропетровськ, 2005. – 20 с.
14. Закон України від 07.04.2011 р. № 3206-VI "Про засади запобігання та протидії корупції" // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2011. – № 40. – Ст. 404.
15. *Кибанов А. Я.* Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М., 2008. – 447 с. (Серия: "Высшее образование").
16. *Візіров Б. Й.* Кар'єра державного службовця в Україні: теоретичні засади: автореф. дис. ... канд. держ. управлін.: спец. 25.00.03 "Державна служба" / Б. Й. Візіров. – Київ, 2009. – 20 с.

***Ефремова Е. П.* Конкурс как разновидность кадровой процедуры при формировании кадрового потенциала государственной службы Украины.**

*В статье исследуются теоретические проблемы порядка проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственных служащих. В частности, акцентируется внимание на определении конкурса как разновидности кадровой процедуры при формировании кадрового потенциала государственной службы Украины и исследовании конкурса в процессе формирования кадрового потенциала государственной службы.*

**Ключевые слова:** кадровая процедура, кадровый потенциал, замещение, вакантная должность, конкурс, государственная служба.

***Efremova E. P.* Competition as variety of skilled procedure at forming of skilled potential of government service of Ukraine.**

*In the article the theoretical problems of order of holding competition are investigated on substituting for vacant positions of civil servants. In particular, attention is accented on determination of competition as to the variety of skilled procedure at forming of skilled potential of government service of Ukraine and research of competition in the process of forming of skilled potential of government service.*

**Keywords:** skilled procedure, skilled potential, substitution, vacant position, competition, government service.

УДК 343.131.

***Кацавець Р. С.***

***Київська державна академія водного транспорту  
імені гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного***

## МИСТЕЦТВО ПЕРЕКОНАННЯ І ВПЛИВУ В СУДІ

*Мета судової промови – переконати суд і судову аудиторію, домогтися їх згоди з висновками, які пропонуються учасникам судового розгляду, і цим сприяти правильному формуванню внутрішнього суддівського переконання і правосвідомості громадян. Щоб впевнено відстоювати права людини і захищати інтереси суспільства, слово правника має бути справедливим, переконливим. Спілкування із судовою аудиторією – одне з важливих завдань судового ратора.*

**Ключові слова:** ораторське мистецтво, судові промови, засоби переконання, фактори впливу, оратор, суддя, державний обвинувач, адвокат-захисник, судова аудиторія, красномовство.

Судові промови державного обвинувача та адвоката-захисника – це публічний виступ, звернений, в першу чергу, до суду та інших учасників судочинства при розгляді кримінального провадження, в якому містяться певні висновки.

Мета судової промови – переконати суд і судову аудиторію, домогтися їх згоди з