

Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

Економічний факультет

Кафедра економіки та менеджменту

Кваліфікаційна робота бакалавра

на тему: «Правовий та соціальний статус державного службовця»

Виконала: студентка 4 курсу, групи
ЕЛ- 41

Спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
Освітньо-професійної програми
«Публічне управління та
адміністрування»

_____ А.О.Гавриленко

Керівник наукової роботи: кандидат
економічних наук

_____ Кононенко.Я.В

Рецензент: О.В.Кот
Кандидат економічних наук, доцент

Харків – 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Факультет економічний

Кафедра економіки та менеджменту

Рівень вищої освіти (освітньо-кваліфікаційний рівень) бакалавр

Напрямок підготовки

Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Г.О.Дорошенко
(підпис) (ініціали, прізвище)

«07» червня _____ 2023 року

З А В Д А Н Н Я НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ (ПРОЕКТ)

_____ Гавриленко Аліни Олександрівни

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи “Правовий та соціальний статус державного службовця”

керівник роботи Яна Володимирівна Кононенко, к.е.н.

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по університету від “13” квітня _____ 2023 року №2101-5/699

2. Строк подання студентом роботи 06.06.2023

3. Перелік питань, які потрібно розробити:

основні права та обов'язки, які має державний службовець; прийняття на державну службу та звільнення з неї; кваліфікація професійної підготовки державних службовців; гарантії, які надаються державним службовцям у сфері праці; соціальні пільги, які мають державні службовці; проблеми та виклики, які стоять перед державними службовцями; перспективи розвитку кар'єри для державних службовців; можливості задля покращення правового та соціального статусу державних службовців.

4. План роботи

№ з/п	Послідовність підготовки кваліфікаційної роботи	Термін завершення етапів роботи
1.	Вибір теми і подання заяви на ім'я завідувача кафедри про обрання теми кваліфікаційної роботи	09.09.2022
2.	Формулювання та оформлення завдань кваліфікаційної роботи	27.09.2022
3.	Узгодження з керівником плану кваліфікаційної роботи	30.09.2022
4.	Підготовка першого розділу роботи	01.02.2023
5.	Збір і обробка емпіричних даних та їх узагальнення в другому розділі роботи	04.05.2023
7.	Написання вступу, висновків та рекомендаційного підрозділу кваліфікаційної роботи	13.05.2023
8.	Подання чорнового варіанту всієї кваліфікаційної роботи керівнику	28.05.2023
9.	Подання кваліфікаційної роботи на кафедру економіки та менеджменту	06.06.2023

5. Дата видачі завдання 14 вересня 2022 р.

Студент

(підпис)

А.О. Гавриленко

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

(підпис)

Я.В. Кононенко

(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ АСПЕКТІВ СТАТУСУ СЛУЖБОВЦЯ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ.....	
1.1. Професійна діяльність державного службовця	8
1.2. Функції державної служби та статус державного службовця... ..	10
РОЗДІЛ 2. СТРУКТУРА ТА РОЗВИТОК ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ: ТРАНСФОРМАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ, ВИКЛИКИ, РЕФОРМИ ТА ІННОВАЦІЇ.....	
2.1. Нормативно-правове регулювання фінансової діяльності в Україні.....	23
2.2. Проблеми та перспективи розвитку державної служби в Україні: аналіз статусу, кадрового ресурсу та соціального захисту державних службовців.....	30
2.3. Поліпшення правового та соціального захисту держслужбовців у цифрову епоху.....	37
ВИСНОВКИ.....	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	44

ВСТУП

В сучасному суспільстві питання правового та соціального статусу державного службовця є актуальними та вимагають глибокого аналізу і дослідження. У країнах по всьому світу державні службовці виконують важливу роль в розвитку та функціонуванні держави. Їхній статус та правовий захист безпосередньо впливають на ефективність та якість державного управління в країні.

Державні службовці відіграють ключову роль у забезпеченні ефективного функціонування держави, виконанні законодавства та наданні послуг громадянам. Вони впливають на всі сфери суспільного життя, включаючи економіку, правосуддя, соціальні послуги та політичний розвиток країн.

Вивчення правового та соціального статусу державного службовця є надзвичайно важливим з практичної та наукової точок зору. Розуміння правових засад, які регулюють роботу державної служби, а також аналіз соціальних аспектів, пов'язаних зі статусом та працевлаштуванням службовців, може сприяти покращенню якості державної служби, зміцненню довіри громадян до державного апарату та підвищенню ефективності його роботи.

Вагомий внесок у розробку досліджуваної теми зробили українські та зарубіжні вчені, зокрема це: О. А. Баранов, В. Володовська, С. О. Гбур, М. Дворовий, З. В. Дорогих, М. Григорян, М. Киян, О. Ю. Оболенський, Т. І. Олешко, Л. В. Перевалова, О. В. Разіна, В. В. Утвенко, В. М. Фурашев, М. Є Хоружий, Q. Anh Nguyen, C. Behrendt, V. Fostikova, West D. M.

Мета роботи: дослідження правових та соціальних факторів, пов'язаних зі статусом державного службовця.

Основні завдання дослідження включають:

1. Аналіз правового регулювання: дослідження нормативно-правового базису, який визначає статус державного службовця, зокрема законодавчих актів, положень та документів, що регулюють вимоги його призначення, службових прав та обов'язків, дисциплінарної відповідальності тощо.

Виявлення потенційних недоліків і пропозиції щодо поліпшення правового регулювання в роботі державних службовців.

2. Дослідження соціального нюансу: аналіз впливу соціальних чинників на статус державного службовця, зокрема ставлення суспільства до служби, рівень оплати, можливості професійного росту, прозорість відбору кадрів тощо. Оцінювання задоволеності державних службовців їхнім статусом та ідентифікація проблем, з якими вони зіткнулися на державній службі.
3. Визначення перспектив розвитку: пропозиції та рекомендації щодо поліпшення правового та соціального статусу державного службовця з метою забезпечення ефективної та професійної державної служби. Розроблення практичних заходів, які сприятимуть підвищенню привабливості державної служби, покращенню робочих умов та підтримці кваліфікованих кадрів.

Об'єкт дослідження: саме поняття «правовий та соціальний статус державного службовця». Дослідження спрямоване на розкриття та аналіз правових норм, положень та принципів, які регулюють статус державного службовця, а також соціальних сторін, пов'язаних зі статусом та працевлаштуванням службовців.

Предмет дослідження: взаємозв'язок між правовими нормами та соціальними сторонами, що впливають на статус державного службовця. Дослідження спрямоване на аналіз і вивчення правового регулювання державної служби, включаючи законодавство, положення та правила, права та обов'язки службовців.

Методи дослідження: вивчення наукової літератури, дисертацій, статей, монографій та інших джерел, що стосуються проблематики правового та соціального статусу державних службовців.

База дослідження:

1. Нормативно-правові акти, що регулюють діяльність державних службовців, включаючи конституційні положення, закони, постанови, накази та інші

документи, які встановлюють правовий статус, права, обов'язки та процедури для державних службовців.

2. Аналітичні звіти та дослідження: монографії, статті, дисертації та інші наукові джерела, що містять аналіз правового та соціального статусу державних службовців, рекомендації та пропозиції щодо поліпшення статусу службовців.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в наступному:

1. Розширення теоретичного розуміння поняття «правовий та соціальний статус державного службовця» через комплексне аналізування та систематизацію законодавства, наукової літератури та практики в цій сфері.
2. Виявлення основних проблем та недоліків, що існують у сфері правового та соціального статусу державних службовців, та запропонування рекомендацій щодо їх вирішення. Це відкриває можливість для подальших наукових досліджень та поліпшення регулювання цієї сфери.
3. Зміцнення професійної етики та стандартів. Результати дослідження можуть сприяти формуванню та вдосконаленню професійних стандартів поведінки та етики державних службовців, що сприятиме підвищенню якості та довіри до державних органів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ АСПЕКТІВ СТАТУСУ СЛУЖБОВЦЯ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

1.1 Професійна діяльність державного службовця

В сучасних умовах розвитку організації діяльності державних службовців особливого значення набуває формування динамічної функціональної структури їх професійної діяльності, психологічною основою її діалектичної єдності є глибокі знання і висока культура особистості, високі моральні якості, висока пізнавальна активність і самостійність, професійні вміння та навички, інтерес до діяльності.

Діяльність відіграє важливу роль для людини, оскільки виконує низку важливих функцій: це засіб задоволення потреб, фактор інтелектуального розвитку та формування характеру, механізм ідентичності та самореалізації особистості, засіб розвитку інтелекту та навичок, інструмент перетворення дійсності та розвитку суспільства, механізм творчості. Існує три основні види діяльності: знання, праця і спілкування [8].

Вважається що, діяльність державних службовців є об'єктивним процесом взаємодії із соціальним середовищем. Завдяки свідомій діяльності державні службовці взаємодіють з іншими людьми в різноманітних формах і формують власне ставлення, власні наміри та прагнення до своєї діяльності.

Термін «державний службовець» трактується у більш вузькому розумінні. У першому випадку йдеться про індивідуальних юридичних осіб, які виконують завдання державного управління в державних органах, а також в інших державних організаціях, установах і підприємствах. У цьому випадку державний службовець – це особа, яка обіймає конкретну посаду тільки в державній установі. В Україні існує і другий підхід до системи державної служби [14].

В Україні загальні засади діяльності та статус державних службовців, які займають посади в державних органах та їх апараті, визначаються, зокрема,

Законом України «Про державну службу». Однак відсутність певного законодавчого визначення терміну «державний службовець» є характерною для багатьох країн, у тому числі й тих, що мають стабільну правову систему державної служби. Відповідно, основний його зміст розкривається через поняття «державна служба».

Слід зазначити що, поняття «державний службовець» можна аналізувати з трьох точок зору і щонайменше в трьох аспектах:

По перше, державно-правова: державний службовець є «слугою» держави і наділяється нею відповідними повноваженнями. Він представляє державу в її багатогранних відносинах як всередині країни, так і за її межами.

По друге, адміністративно-правова: державний службовець має широкі організаційно-розпорядчі повноваження. Як представник держави застосовує судові заходи і повноваження, а також застосовує адміністративно-правові санкції.

По третє, кримінально-правова: посадові особи – спеціальні суб'єкти кримінальної та адміністративної відповідальності.

Як правило, складниками будь-якої діяльності є суб'єкт з його потребами та інтересами, мета, заради якої відбувається перетворення суб'єкта, безпосереднє завдання діяльності, об'єкт, на який спрямована діяльність, спосіб, за допомогою якого досягається мета, функція, яка переважно виконується, умови праці та результат (продукт) діяльності. Загальна структура діяльності державного службовця характеризується такими компонентами:

- метою цієї діяльності є створення умов для забезпечення законних потреб, прав, свобод та інтересів людини як найвищої соціальної цінності.;
- предмет діяльності спрямований на задоволення потреб, інтересів, прав і свобод громадян та їх об'єднань;
- об'єкт діяльності спрямований на національне, регіональне, обласне, міське, сільське, індивідуальне населення та об'єднання людей;
- засоби діяльності – досвід, знання, вміння, навички, норми поведінки, етичні та моральні цінності, інформація, комп'ютерна техніка;

- функції, які виконують державні службовці: аналіз, організація та управління, інформація, планування та економіка, регулювання та проекти, комунікація, контроль та нагляд;
- умови діяльності – матеріали та технології, інформаційні технології, санітарно-гігієнічні, психосоціальні;
- результатом (продуктом) цієї діяльності є покращення якості життя людей [8].

Діяльність державних службовців значною мірою залежить не тільки від швидких змін у суспільному житті, а й від сформованих навичок раціональної організації своєї праці та діяльності держави, в якій працює окремий посадовець.

1.2 Функції державної служби та статус державного службовця

Вважається що, державна служба є основним органом державного управління і виконує на практиці функції органів державної влади, забезпечує дотримання конституційних норм і гарантій та функціонує в широкому соціальному житті. Державна служба — це спеціально сформована професійна діяльність громадян, спрямована на реалізацію конституційних цілей, завдань і функцій держави.

Щонайперше, одним з найважливіших завдань українського державного управління є надання якісних послуг громадянам, органам місцевого самоврядування та інститутам громадянського суспільства. Саме тому державним службовцям необхідно оптимально визначити свої цілі, завдання та функції для забезпечення ефективного та результативного функціонування органів державної влади [4; 15].

На сьогодні основною метою та завданням державної служби є забезпечення справедливого, ефективного та стабільного функціонування органів державної влади відповідно до їх завдань, повноважень і компетенції, захист прав і свобод громадян, створення умов для розвитку громадянського суспільства. Водночас на практиці державна служба виконує функції компетентних державних органів у

вирішенні державних завдань і має чітко визначений управлінський характер, тому всі функції державної служби безпосередньо пов'язані із завданнями держави і спрямовані на їх реалізацію.

Функції державної служби — це основні напрями діяльності державної служби з питань кадрового забезпечення, керівництва та наукового супроводження, а також забезпечення реалізації основних напрямів політики у сфері державної служби [22].

Основні функції державної служби ґрунтуються на об'єктивних закономірностях. Зміст кожної функції визначається завданнями, які є перед державою і публічним управлінням та специфікою об'єкта державного управління, особливостями надання державних послуг, сферою діяльності та посадовими обов'язками державних службовців [8].

Що стосується функцій державної служби, то варто звернути увагу на те, що вона виконує завдання держави, функції держави та функції органів державної влади. З функціональної точки зору, державна служба — це певна цілеспрямована діяльність суб'єкта державно-службових відносин з метою впорядкування організації системи органів державної влади та їх практичної діяльності. Ця діяльність має виразно управлінський характер.

До того ж, державна служба є важливою сферою державного управління. Державна служба, яка на практиці реалізує функції органів влади та виконує їхні обов'язки, функціонує в усіх сферах. Тому аналіз функцій державної служби дає змогу оцінити її роль і призначення в державному механізмі, визначити її ефективність, функціональність та результативність, корисність і важливість, оскільки державна служба є основним каналом реалізації правовідносин, що виникають при здійсненні компетенції органів державної влади.

Державна служба в сучасному розумінні зведена до виконання функцій державного управління, яке в широкому розумінні розглядається як управлінська діяльність усіх інститутів у системі законодавчої, виконавчої та судової влади [17].

За такого підходу під поняття «державне управління» підпадає діяльність законодавчих, виконавчих та судових органів державної влади. Іншими словами,

державне управління в цьому розумінні характеризує всю діяльність держави, яка пов'язана з організаційним впливом спеціальних суб'єктів права на суспільні відносини. Зазвичай ця діяльність здійснюється державними службовцями [5].

Таким чином, державна служба постає як адміністративно-процесуальна система реалізації положень Конституції та законів України, законодавчо встановленої державної політики.

Крім того, основні функції державного управління – це загальні, типові, що характерні для всіх управлінських відносин, такі, що забезпечують досягнення узгодженості та порядку у сфері державного управління, такі, що визначають взаємодію між суб'єктами та об'єктами управління [22].

При цьому, однією з найважливіших функцій державної служби, яка з'явилася з прийняттям Конституції України, що закріпила багатопартійність в Україні, є політична функція. У цій функції державна служба реалізує державну політику, розроблену Президентом, Парламентом та вищими органами виконавчої влади. Завданням державної служби є забезпечення стабільного державного управління та встановлення балансу між різними політичними силами. Державні службовці повинні виконувати свої службові обов'язки в інтересах держави та забезпечувати стабільність державної служби [22].

Слід додати що, основними загальними функціями державної служби за концепцією адміністративної реформи в Україні є: забезпечення реалізації державної політики в управлінні суспільними процесами; залучення та утримання на державній службі найбільш компетентних і відданих справі працівників; побудова кар'єри та просування по службі на основі особистих якостей, заслуг і результатів роботи державних службовців; здійснення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів державної служби; здійснення ефективного керівництва державною службою; забезпечення зв'язків з громадськістю.

У Законі України «Про державну службу» (№ 4050-VI від 17.11.2011) та Концепції державної цільової програми розвитку державної служби України на 2011 – 2015 роки, що основними функціями державної служби є підготовка пропозицій щодо формування державної політики, забезпечення надання

державних послуг фізичним і юридичним особам та інша професійна діяльність для практичного виконання завдань і функцій держави [8].

Тим часом, розрізняють функції державної служби в управлінському та соціальному аспектах. В управлінському аспекті функції державної служби класифікуються на: інформаційно-аналітичну функцію, планово-прогностичну функцію; підготовки рішень, організації і виконання прийнятих державним органом рішень, контролю, що наведено у рис. 1.1.

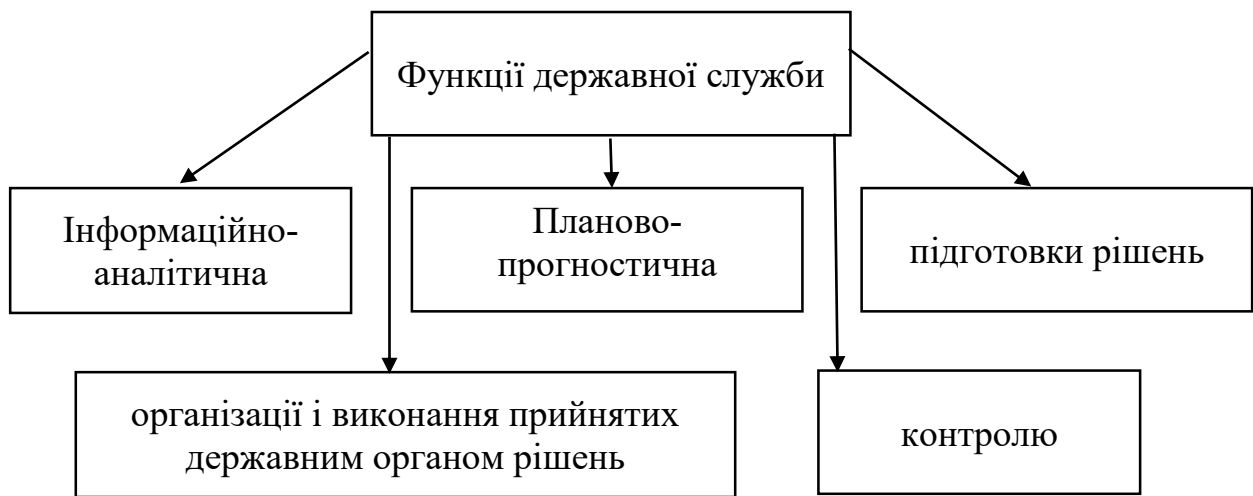


Рис. 1.1. Функції державної служби в управлінському аспекті [8]

Проте, у соціальному аспекті функції державної служби класифікуються на: соціальну організацію, соціальну комунікацію, соціальну інформацію, контроль, регулювання, виховну, що наведено у рис. 1.2.

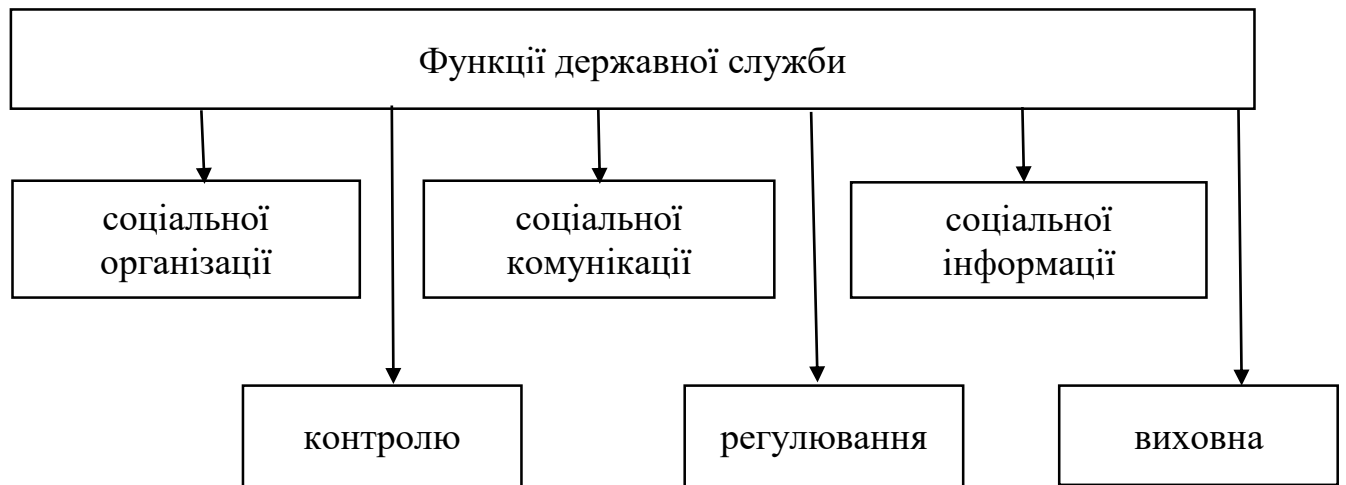


Рис. 1.2. Функції державної служби в соціальному аспекті [8]

Тому функції державної служби класифікуються на функції, що відображають роль державної служби в суспільстві, зокрема: забезпечення ефективного функціонування органів влади; реалізація інтересів, прав і свобод громадян; забезпечення реалізації державної політики в управлінні суспільними процесами; створення умов для залучення на державну службу найбільш професійних і відданих справі кадрів. Також є функції, які виконує безпосередньо система державного управління, які наведено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1 — Функції, які виконує система державного управління [8]

1) розробка професійно-кваліфікаційних вимог до державних службовців;
2) об'єктивний відбір, прийом на роботу та просування по службі персоналу на основі його навичок та компетенцій;
3) статистичний облік персоналу за категоріями та званнями;
4) оцінка економічної ефективності та раціональності витрат на утримання апарату;
5) розвиток кар'єри державних службовців;

Продовження табл. 1.1

6) матеріально-технічне та технологічне забезпечення державних службовців при виконанні ними службових обов'язків;
7) матеріально-технічне та технологічне забезпечення державних службовців при виконанні ними службових обов'язків;
8) організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів державної служби;
9) організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів державної служби;
10) впровадження ефективного управління державною службою.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про державну службу», державна служба — це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах, їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. Зазначені особи є суб'єктами владних повноважень, тобто мають статус державного службовця та відповідні службові повноваження [8].

Тоді як, статус державного службовця — це особливий вид гарантованих державою конкретно визначених норм, що характеризують місце державного службовця в суспільстві. Статус державних службовців залежить від умов, в яких відбувається проходження державної служби. Тому особливості статусу державного службовця можуть визначатися також суспільно-політичною або публічно-правовою ситуацією, яка об'єктивно складається.

Згідно з цим, статус державного службовця передбачає:

- безпосередню професійну відповідальність за підготовку, прийняття або виконання рішень у сфері державного управління;
- державний службовець уповноважений діяти від імені суб'єкта владних повноважень (тобто від імені держави);

- нормативно-правове визначення компетенцій, повноважень, прав, обов'язків, обмежень та відповідальності відповідно до своєї посади;
- належать до особливої професійно-статусної групи, що складається з представників різних професій, професійно підготовлених для державної служби [8].

Закон визначає основні елементи статусу державних службовців: загальні обов'язки, права державних службовців, особливості їх дисциплінарної відповідальності. Окремо виписані обмеження щодо вступу на державну службу, а також необхідність декларування доходів кандидатів на посади державних службовців. Таким чином, статус державного службовця складається з правового та організаційного аспектів [8].

Питання, що стосуються статусу публічних службовців, найчастіше розкриваються через роль права. Безперечно, правовий статус має найбільш потужне смислове навантаження в контексті функціонування, розвитку та діяльності службовця публічної служби. Крім правового статусу, враховуючи практику проходження публічної служби та теоретичні напрацювання науковців, можна стверджувати, що існують й інші точки зору цього поняття, які визначають місце і роль публічного службовця як у його професійній діяльності, так і у взаємодії з іншими суб'єктами суспільно-владних відносин. Найбільш актуальними для розкриття змісту поняття статусу службовця є такі основні сторони статусу державного службовця, як: правовий, організаційний, функціональний, кваліфікаційний. До інших аспектів, пов'язаних зі статусом державного службовця, належать соціальний аспект, конституційний аспект (як різновид правового аспекту), матеріальний аспект, публічний аспект [18, с. 517].

Окремі характеристики статусу працівника розкриваються у працях багатьох сучасних дослідників — В. Авер'янова, Е. Афоніна, С. Вирового, І. Грицяка, В. Малиновського, О. Оболенського, Г. Ситника та інших. Питання адміністративно-правових особливостей статусу публічних службовців розглядаються також у працях науковців із загальної теорії держави і права, зокрема: С. Алексєєва, Д. Керімова, В. Копейчикова, М. Матузова, П. Недбайла, О. Петришина, П.

Рабіновича, Г. Ромашова. Більшість моментів діяльності службовця в державному управлінні стосуються правових сторін статусу. Зокрема, А. Оболенський зазначив, що організаційний аспект статусу державного службовця залежить від місця, яке займає державна установа в структурі державного апарату, та посади, яку займає державний службовець у цій установі [6].

При тому, окремі деталі статусу державного службовця було розкрито у дисертаціях У. Ляхович «Організаційно-правове забезпечення реалізації адміністративно-правового статусу державного службовця» (Київ, 2008 р.), О. Литвина «Адміністративно-правове регулювання статусу державного службовця в Україні» (Ірпінь, 2009 р.), А. Рачинського «Статус державного службовця в Україні: теоретико-правовий аспект» (Київ, 2000 р.) [6].

Між іншим, деякі науковці виділяють громадянство, загальну правоздатність, гарантії, законні інтереси та юридичну відповідальність як самостійні елементи правового аспекту статусу особи. В інших – навпаки, деякі з вищезазначених елементів характеризуються або як передумови (громадянство, правоздатність), або як підпорядковані елементи статусу (юридична відповідальність, законні інтереси), або як елементи, що виходять за межі правового статусу (гарантії). До елементів цієї категорії також належать правові норми, які закріплюють статус особи, її правосуб'єктність, правові принципи та правовідносини статусного типу.

До речі, правовий статус державних службовців – це сукупність правових норм, що регулюють права та обов'язки, особливості та обмеження, заохочення та відповідальність, пов'язані з перебуванням на державній службі та виконанням покладених на них обов'язків [2].

Традиційно розкриття статусу державних службовців з позиції адміністративного права включає такі елементи як права, обов'язки, обмеження, гарантії, заохочення та відповідальність. Через ці елементи забезпечується діяльність державного службовця, функціонування в системі державної служби, професійний та особистісний розвиток, розкриття професійного, творчого та особистісного потенціалу. Закріплення елементів правового статусу відбувається у

низці нормативно-правових документів. На сьогодні правовий статус державних службовців визначається Конституцією України, законами України «Про державну службу», «Про правила етичної поведінки», «Про засади запобігання і протидії корупції», «Про місцеві державні адміністрації», «Про центральні органи виконавчої влади», актами Президента України, Кабінету Міністрів України, спеціально уповноважених центральних органів виконавчої влади, інших ключових органів виконавчої влади та іншими актами законодавства [6].

Ще одним елементом, який стосується поняття правового статусу державного службовця, є норми, які накладають певні обмеження на державного службовця в контексті проходження державної служби. Умовно визначено дві групи таких обмежень: щодо прийняття на державну службу та щодо проходження служби. Згідно з ними, не можуть бути обраними особи або призначеними на посаду в органі державної влади та його апараті, які:

- визнані недієздатними;
- мають судимість, несумісну із зайняттям посади;
- у разі прийняття на роботу вони безпосередньо підпорядковуються особі, яка є близьким родичем.

До другої групи обмежень відносяться:

- обмеження щодо загального порядку;
- заборона вчинення корупційних дій;
- спеціальні обмеження для державних службовців та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави, з метою запобігання корупції [6].

Адже, правовий статус державного службовця окреслюється такими основними складовими (ст. 9-16, 22-27, 30-38 Закону України «Про державну службу»):

- правове визначення державної служби, посадових осіб та державних службовців;
- обов'язки державних службовців;
- права і свободи осіб, які перебувають на державній службі;

- обмеження у зв'язку з прийняттям на державну службу;
- обмеження у зв'язку з проходженням державної служби;
- необхідність декларування доходів для державних службовців;
- особливості юридичної відповідальності державних службовців;
- особливості прийняття, проходження і припинення державної служби;
- правові стандарти економічного забезпечення публічної служби;
- правова гарантія соціального захисту державних службовців.

Гарантії, що надаються державою державним службовцям, можна розглядати як найважливіші стимули для розвитку персоналу державної служби.

Тим більше, що стосується стабільності державної служби, то передбачено, що зміна керівництва або складу державних органів не може бути підставою для звільнення державного службовця з державної служби з ініціативи новопризначених керівників, за винятком державних службовців патронатної служби. Соціальний аспект статусу державного службовця визначається такими основними положеннями, закріпленими в чинному законодавстві. Вони включають в себе регулятивні заходи економічного, соціального, організаційного та правового характеру, спрямовані на забезпечення реалізації загальних прав і обов'язків державного службовця, ефективне виконання посадових обов'язків, удосконалення професійної діяльності державного службовця та розвиток його професійного, творчого та особистісного потенціалу.

Таблиця 1. 2 — Гарантовані права та пільги для державних службовців сьогодні [23]

На сьогодні державним службовцям гарантовано:
– належні умови праці для забезпечення здійснення професійної діяльності;
– матеріальне забезпечення (заробітна плата, надбавки, інші виплати);
– оплачувану щорічну відпустку;

Продовження табл 1.2

– перепідготовка, підвищення кваліфікації державних службовців;
– пенсійне забезпечення за вислугу років;
– захист державного службовця та членів його сім'ї від насилля, погроз, інших неправомірних дій у контексті виконання ним посадових обов'язків у порядку, визначеному законом.

Як відомо, становлення України як незалежної держави відбувається в умовах неупинної глобалізації й поширення постіндустріальної моделі суспільного розвитку, що відповідно потребує побудови адекватної системи державного управління та розвитку інституту державної служби. У структурі цього інституту особливе місце займає соціальний статус державного службовця, функціональний зміст якого зазнає істотних змін відповідно до завдань реформування інституту державної служби.

Здійснення адміністративної реформи в Україні визначає необхідність підвищення соціальної волі, авторитету та затребуваності державної служби як соціального інституту, що забезпечує реалізацію завдань і функцій державного управління в процесі розбудови України як демократичної, правової та соціальної держави.

За роки незалежності в Україні державна служба трансформувалася в окремий соціальний інститут, в структурі якого соціальний статус державного службовця посідає особливе місце. Адже державні службовці є своєрідним посередником у відносинах між державою і суспільством, між владою і народом. Їх високе становище в суспільстві та дії відображають вектор цієї взаємодії, характер взаємних оцінок і рівень взаємної довіри [23].

Тому зрозуміло, що сучасні моделі державної служби базуються на правових і соціальних нормах, суспільних цінностях, традиціях, які суттєво оновлюються в процесі реформування державної служби. Це актуалізує проблему дослідження соціального статусу державного службовця.

Зважаючи на це, статусні відмінності в цьому інституті впливають насамперед із відмінностей у посадах. Разом з тим, соціальний статус державного службовця можна розглядати під різним кутом. У контексті теорії стратифікації соціальний статус – це більш-менш висока позиція в стратифікаційній ієрархії соціального інституту державної служби по відношенню до кожного стратифікаційного критерію. В ієрархії соціальних цінностей у системі державної служби статус – це критерії (вплив, влада, професія), які є важливими для конкретного службовця порівняно з іншими службовцями.

Слід зазначити, що соціальний статус – це показник місця соціальної групи чи індивіда в системі суспільних відносин. Тому доцільно проаналізувати питання формування соціального статусу державного службовця через визначення його місця в ієрархічній структурі інституту державної служби. При цьому основні статусні характеристики слід розглядати через призму службово-професійних функцій та їх залежність від змісту професійної діяльності державного службовця [16].

Соціальний статус державних службовців характеризується багатьма взаємопов'язаними та взаємодіючими чинниками – політичними, економічними, культурно-історичними, психологічними, духовно-моральними. Більше того, він реалізується в рамках конкретного історичного етапу суспільного розвитку, в цілому державою і, зокрема, державною службою. Наразі в системі державної служби переважає своєрідний асоційований соціальний статус, оскільки в ній міцно закріплена система профілів компетентності. Тому переходи від однієї групи посад в іншу до іншого обмежені як суб'єктивними, так і об'єктивними чинниками. За таких обставин у працівника залишається мало передумов для більш повної реалізації досягнутого соціального статусу, свободи пересування державних службовців по службі. Таким чином, державна служба як соціальний інститут упорядковує службове становище окремого працівника. Термін «соціальний статус» стосовно сучасного державного службовця всебічно характеризує його місце і роль як суб'єкта системи суспільних відносин, а отже, виконує певні суспільно-державні функції. Соціальний статус державного службовця враховує

сукупність багатьох факторів: громадянство, стать, національність, освіта, професія, кваліфікація, посада і характер виконуваної роботи, ділові зв'язки, матеріальний стан і політичний нейтралітет [23].

Все-таки, соціальний статус і соціальна роль державних службовців є найважливішим елементом формування соціальної структури інституту державної служби. Термін «соціальний статус» має як атрибутивне, так і функціональне значення, оскільки безпосередньо характеризує місце державного службовця в системі суспільних відносин та сукупність його соціальних функцій.

Водночас, у сфері державної служби існуючі методи оцінювання діяльності персоналу наразі обмежуються переважно оцінкою професійно-ділових, матеріально-естетичних, психофізіологічних та особистісних характеристик, не акцентуючи увагу на якості та результативності роботи окремого працівника. У зв'язку з цим встановлення залежності оплати праці державних службовців, у тому числі керівника, від результатів роботи підвищить їх відповідальність за наслідки прийнятих управлінських рішень, сприятиме підвищенню ефективності роботи, поліпшенню показників діяльності будь-якої установи [25].

РОЗДІЛ 2

СТРУКТУРА ТА РОЗВИТОК ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ: ТРАНСФОРМАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ, ВИКЛИКИ, РЕФОРМИ ТА ІННОВАЦІЇ

2.1 Нормативно-правове регулювання фінансової діяльності в Україні

Пропонується розглянути діяльність Міністерство фінансів України. Міністерство фінансів є одним з найважливіших державних органів у будь-якій країні, оскільки воно відповідає за управління та ефективне використання державних коштів. Головними завданнями Міністерства фінансів є підтримка фінансової стабільності держави, оптимізація податкової та бюджетної політики, моніторинг використання державних коштів, підтримка економічного розвитку та соціальний захист населення [10].

До того ж, основними завданнями Міністерства фінансів України є:

1. розробка та реалізація спільної державної фінансової, бюджетної та податкової політики;
2. аналіз спільно з іншими органами виконавчої влади поточної економічної і фінансової ситуації в Україні та перспектив її розвитку;
3. розробка стратегії внутрішніх та зовнішніх запозичень;
4. розроблення проекту Державного бюджету України та прогнозних показників зведеного бюджету України, забезпечити своєчасне виконання Державного бюджету України в установленому порядку, здійснювати контроль за додержанням правил з підготовки звіту про хід виконання Державного бюджету України та зведеного бюджету України;
5. забезпечення концентрації фінансових ресурсів на пріоритетних напрямках соціально-економічного розвитку України;

6. забезпечити концентрацію фінансових ресурсів на найбільш пріоритетних напрямках соціально-економічного розвитку України;
7. забезпечити ефективне витрачання бюджетних коштів та здійснювати державний фінансовий контроль у межах своєї компетенції;
8. поліпшення методики фінансово-бюджетного планування, фінансування, звітності та контролю за використанням бюджетних коштів;
9. формування та реалізація державної політики у галузі видобутку, використання і зберігання дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та напівдорогоцінного каміння;
10. забезпечити застосування єдиних методологічних засад бухгалтерського обліку та звітності (за винятком бухгалтерського обліку та звітності в банках і кредитних установах);
11. донесення до громадськості інформації про економічні та фінансові цілі держави;
12. здійснює нормативно-правове регулювання у фінансовій, бюджетній, податковій, митній сферах, у сфері адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, державної політики у сфері боротьби з правопорушеннями під час застосування податкового та митного законодавства, а також законодавства з питань сплати єдиного внеску; у сфері державного фінансового контролю, казначейського обслуговування бюджетних коштів, бухгалтерського обліку, випуску і проведення лотерей, організації та контролю за виготовленням цінних паперів, документів суворої звітності, видобутку, виробництва, використання та зберігання дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, дорогоцінного каміння органічного утворення та напівдорогоцінного каміння, їх обігу та обліку, у сфері запобігання і протидії легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму;
13. здійснює аналіз та прогнозування доходів бюджету, щорічно готує проект середньострокової бюджетної декларації та проект закону про Державний бюджет України на наступний рік;

14. здійснює координацію процесу виконання Державного бюджету України;
15. встановлює загальні організаційно-методологічні засади бюджетного планування та сприяє підвищенню ефективності управління державними фінансами;
16. здійснює управління державним та гарантованим державою боргом;
17. врегульовує та вдосконалює міжбюджетні відносини (відносини між державним та місцевими бюджетами); затверджує обсяги та порядок здійснення місцевих запозичень і надання місцевих гарантій, реєструє місцеві запозичення та місцеві гарантії;
18. доводить до відома громадськості економічні та фінансові цілі держави та результати виконання державного бюджету;
19. державне регулювання бухгалтерського обліку, фінансової та бюджетної звітності в Україні;
20. оцінює фінансове забезпечення проектів угод стосовно регіонального розвитку та державних програм соціально-економічного розвитку територій;
21. організовує в встановленому законодавством порядку участь держави у капіталізації банків, виконує функції з управління корпоративними правами цих банків та готує плани їх продажу;
22. формує та реалізує цілісну державну фінансову політику з питань розвитку ринку фінансових послуг, розвитку державних банків, Державної іпотечної установи та інших фінансових установ;
23. організовує та впроваджує співробітництво з Міжнародним валютним фондом та іншими міжнародними фінансовими організаціями;
24. проводить регулювання та моніторинг у галузі протидії та запобігання легалізації (відмиванню) доходів, отриманих злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму; взаємодіє з групою з розробки фінансових заходів боротьби з відмиванням грошей (FATF) та іншими міжнародними організаціями у даній сфері [12].

Загалом, Міністерство фінансів є основним державним органом, відповідальним за реалізацію фінансової політики держави. Діяльність

Міністерства фінансів визначає фінансову спроможність країни та впливає на подальший розвиток економіки і соціальної сфери. Основними функціями Міністерства фінансів є збір та розподіл коштів державного бюджету, формування податкової політики, розробка фінансових стратегій та прогнозів економічного розвитку, контроль за рухом коштів та цінних паперів, забезпечення фінансової стабільності держави [9].

Міністерство фінансів співпрацює з іншими державними органами, такими як Міністерство економіки, Міністерство соціальної політики, Національний банк України, Державну податкову службу, Державну митну службу та інші, з метою забезпечення координації та ефективності державної фінансової політики.

Прозорість та відкритість є важливими в роботі Міністерства фінансів, оскільки рішення, які воно приймає, безпосередньо впливають на життя всіх громадян країни. Міністерство фінансів активно комунікує з громадськістю та надає відкриту інформацію про свою діяльність та фінансовий стан держави.

Крім того, Міністерство фінансів відповідає за співпрацю з міжнародними фінансовими організаціями та партнерами, що забезпечує доступ до міжнародних фінансових ресурсів та фінансової експертизи.

Міністерство фінансів може складатися з різних департаментів та управлінь, які забезпечують виконання його завдань. До них можуть належати:

Департамент державного бюджету – забезпечує розроблення та виконання державного бюджету країни, координацію бюджетної політики, контроль за використанням бюджетних коштів та складання річних звітів про виконання державного бюджету.

Департамент митної політики – забезпечує розроблення та виконання державної митної політики, контроль за дотриманням митного законодавства, організацію митного контролю на кордонах та сприяння розвитку міжнародної торгівлі.

Департамент податкової політики – забезпечує розроблення та виконання державної податкової політики, координацію діяльності податкових органів,

контроль за дотриманням податкового законодавства та сприяння розвитку платіжної системи країни.

Департамент з боротьби з корупцією – здійснює контроль за додержанням законодавства щодо запобігання та протидії корупції в органах влади та підприємствах, що знаходяться у державній власності.

Управління державного боргу – забезпечує управління державним боргом, розроблення та виконання державної боргової політики та контроль за його динамікою.

Аналітична частина Міністерства фінансів України відповідає за проведення економічного аналізу, розробку прогнозів та висновків щодо економічної ситуації в країні, що наведено в рис. 2.1.



Рис. 2.1 Головні аспекти діяльності аналітичної служби Міністерства фінансів [10]

Слід додати, в якості доповнення до аналітичної частини Міністерства фінансів України, наступні аспекти:

Фіскальна політика. Міністерство фінансів України відповідає за формування та реалізацію фіскальної політики держави. Це включає планування та збір державних податків, зборів та інших обов'язкових платежів, а також управління державним боргом.

Бюджетна політика. Міністерство фінансів України складає і забезпечує виконання державного бюджету, здійснює контроль за його виконанням та розробляє заходи щодо підвищення ефективності використання бюджетних коштів.

Реформування фінансової системи. Міністерство фінансів України активно працює над реформуванням фінансової системи України, щоб, серед іншого, підвищити прозорість та забезпечити належний рівень фінансування державних програм.

Міжнародне співробітництво. Міністерство фінансів України співпрацює з міжнародними фінансовими організаціями, такими як Міжнародний валютний фонд, Світовий банк та Європейський банк реконструкції та розвитку, з метою отримання фінансової допомоги та створення програм економічного розвитку.

Податкова політика. Міністерство фінансів України здійснює контроль за дотриманням законодавства про оподаткування та розробляє заходи щодо подальшого розвитку податкової системи країни.

Міністерство фінансів України відповідає за розробку та реалізацію державної фінансової політики. Для виконання своїх завдань міністерство використовує законодавчі та нормативні акти, що регулюють фінансові відносини в країні.

Основним законодавчим актом, що регулює фінансову діяльність в Україні, є Бюджетний кодекс України. Цей Кодекс встановлює порядок формування, виконання та контролю за використанням бюджетних коштів і регулює бюджетні відносини між різними рівнями влади. Крім того, Міністерство фінансів України використовує такі нормативно-правові акти, як Закон України «Про державну

фінансову контроль та ревізію», Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств», Закон України «Про мито», Закон України «Про податок на додану вартість».

Міністерство фінансів України також використовує різні нормативні акти та інструкції для регулювання фінансової діяльності в країні, включаючи стандарти фінансової звітності, методичні рекомендації з організації бухгалтерського обліку та звітності, а також інші документи, що регулюють фінансові та податкові відносини.

Нормативно-правова база Міністерства фінансів України є важливим інструментом регулювання фінансових відносин в країні та забезпечення ефективного управління державними фінансами. Основними нормативно-правовими актами, що регулюють діяльність Міністерства фінансів, є Конституція України, Бюджетний кодекс України, Закон України «Про Державний бюджет України», Закон України «Про Державну казначейську службу України», Закон України «Про місцеві бюджети».

Крім того, Міністерство фінансів України ухвалює власні нормативно-правові акти, такі як накази, інструкції, розпорядження та інші, які регулюють внутрішню діяльність відповідних структур Міністерства та виконання ними службових обов'язків.

Законодавча та нормативна база Міністерства фінансів України регулює ряд важливих питань, таких як формування та виконання державного бюджету, забезпечення фінансової стабільності держави, контроль за використанням бюджетних коштів, розвиток інфраструктури ринку цінних паперів, банківської системи та інших сфер фінансового ринку.

Наразі Міністерство фінансів України має значну правову та адміністративну базу, що визначає його діяльність. Одними з найважливіших законів та нормативно-правових актів, що регулюють роботу Міністерства фінансів, є наступні:

Конституція України – визначає основні засади фінансової системи України, в тому числі роль державного бюджету у забезпеченні економічного розвитку та соціального захисту населення.

Закон України «Про Державний бюджет України» – встановлює порядок складання, затвердження та виконання державного бюджету, а також правила використання коштів державного бюджету.

Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» – визначає правила оподаткування прибутку підприємств, включаючи порядок розрахунку податку, податкові пільги та ставки.

Постанови Міністерства фінансів України – містять внутрішні нормативні акти, які регулюють діяльність Мінфіну та його структурних підрозділів.

Міжнародні договори – Міністерство фінансів також працює на міжнародному рівні і може брати участь у договорах з іншими країнами або міжнародними організаціями.

Ця нормативно-правова база підтримує Міністерство фінансів України в регулюванні фінансової системи країни та сприяє забезпеченню стабільності економіки і соціального захисту населення.

2.2 Проблеми та перспективи розвитку державної служби в Україні: аналіз статусу, кадрового ресурсу та соціального захисту державних службовців

Нині в країні окремої уваги потребує діяльність державних службовців. Через економічну та політичну нестабільність країни на державній службі присутній недостатньо професійний кадровий ресурс, що негативно позначається на якісному показнику державної служби. Саме від професіоналізму державних службовців великою мірою залежить стабільність держави загалом, і тому необхідним вбачається залучення кваліфікованих, фахових спеціалістів. Метою такого залучення є насамперед створити престижну та конкурентоспроможну державну

службу, яка насамперед на пряму залежить від рівня соціального забезпечення державних службовців [13].

Однак, основним принципом соціального забезпечення є його загальність. Даний принцип базується на конституційному положенні, яке зобов'язує державу створити правові, фінансово-економічні та організаційні умови для реалізації конституційного права кожного на соціальне забезпечення, а також диференціація залежно від виду діяльності державного службовця дають змогу сформувати систему соціального забезпечення по відношенню до кожної конкретної особи, яка володіє певною сукупністю статусних ознак, що є підставою для поширення на неї тих чи інших видів соціального забезпечення [3].

Перелік цих ознак суто індивідуальний для кожної людини, але є критерії, які дають змогу стратифікувати групи людей і виокремити загальні для цих груп форми та види соціального забезпечення, що дасть змогу оптимально реалізувати головне завдання соціального забезпечення – створення умов для гідного існування людини, ґрунтуючись на принципах рівності та соціальної справедливості. До таких критеріїв можна зарахувати, наприклад, зайнятість (групи найманих працівників і людей, які не мають роботи); працездатність (інваліди та повністю працездатні люди); наявність заслуг (ветерани та громадяни, які не мають особливих заслуг перед державою і суспільством). Основні характеристики правового статусу членів тих чи інших груп, що відрізняють їх від інших категорій населення, дають змогу виокремити певну сукупність принципів, що характеризують характерні риси соціального забезпечення людей, які входять до цих груп. Для виокремлення таких особливих принципів необхідно дослідити особливості правового статусу членів тієї чи іншої групи [14].

Безумовно, система соціального захисту державних службовців є рівною для всіх громадян, які набули цього статусу, незалежно від організаційно-правового рівня органу, в якому здійснюються їхні повноваження, а також обсягу та характеру компетенції в конкретному становищі. З недоліків цієї системи – відсутність єдиного законодавчо регламентованого переліку посад, що дало б змогу визнати відповідних осіб державними службовцями.

Здебільшого, основними завданнями соціального захисту державних службовців є: компенсація законодавчо встановлених обмежень їхніх трудових прав шляхом додаткового матеріального забезпечення; стимулювання бажання цих людей виконувати важливі для держави завдання; компенсація втрати засобів до існування за обставин, передбачених законодавством; забезпечення стабільності кадрів в організаціях та установах державної служби [20].

Об'єктивними обставинами, що характеризують підвищення рівня соціального захисту державних службовців, є: зміст їхньої роботи, що характеризується значущістю завдань, які вони розв'язують щодо управління державою, а також підвищення емоційного стресу; особливості правового статусу цієї групи людей, які знаходять своє відображення в обмеженнях, запроваджених законом на державну службу з метою запобігання виникненню конфлікту між приватними інтересами державних службовців і суспільними інтересами [20].

Правовий статус державних службовців у сфері соціального захисту населення впливає з їхнього загального і конкретного правового та адміністративно-правового статусу. З урахуванням аналізу прав і обов'язків посад на державній службі можна підтвердити, що далеко не всі державні службовці можуть виконувати державні повноваження.

До соціально орієнтованих форм соціального забезпечення державних службовців належать:

- 1) безвідсоткові позики на будівництво житла або придбання квартир чи індивідуальних будинків;
- 2) матеріальна допомога працівникам вирішення соціально-побутових проблем – вид матеріальної допомоги для вирішення різних особистих проблем, що надається один раз на рік з розрахунку середньомісячної заробітної плати, на підставі особистої заяви [20].

До особливостей соціального захисту державних службовців оздоровчого напрямку належать:

- 1) реалізовано лише в одній формі – фінансова підтримка в наданні основних щорічних оплачуваних відпусток;

2) розрахунок суми забезпечень, ґрунтуючись на середньомісячній заробітній платі.

Тепер соціальний захист державних службовців здійснюється в чотирьох напрямках: матеріальному, соціально-побутовому, оздоровчо-рекреаційному та пенсійному.

Оскільки, специфіка перелічених вище напрямів зумовлена тим, що низка форм соціального захисту притаманна тільки для державних службовців і не характерна для інших категорій громадян-трудівників, приміром, матеріальне та соціально-побутове забезпечення. Зауважимо, що останніми роками соціальний захист державних службовців було в багатьох випадках зрівняно із соціальним захистом інших категорій працівників.

Реалізація кожного з напрямів здійснюється за допомогою конкретних видів соціального захисту, які передбачені чинним законодавством у різних формах. При цьому варто враховувати, що нами проаналізовано лише спеціальні напрями та форми соціального захисту державних службовців. Окрім проаналізованих, на державних службовців поширюються всі ті гарантії соціального захисту, які належать усім громадянам нашої держави.

Загалом, соціально-правовий захист державних службовців полягає у законодавчій діяльності державних органів щодо видання правових норм, які встановлюють: коло державних службовців та членів їх сімей, які користуються правом на соціальний правовий захист; об'єктивні обставини, що активізують механізм соціального захисту; джерела фінансування; достатній обсяг соціальних виплат; спеціальні види, форми і методи забезпечення заходів соціального захисту; з метою здійснення та захисту соціально-економічних і соціально-культурних прав зазначеної категорії громадян, а також відповідальності у разі їх порушення.

Основною метою соціального захисту державних службовців, на нашу думку, є досягнення належного рівня соціальної захищеності кожного державного службовця, а у випадках, передбачених законом, і членів його сім'ї. Важливо підкреслити, що становлення України як соціальної, правової держави, визнання людини найвищою соціальною цінністю, прогнозування напрямку соціально

орієнтованої ринкової економіки – все це пов’язано з реальною політикою влади для забезпечення гідного рівня життя своїх громадян, що наведено у рис. 2.2.



Рис. 2.2 Класифікація форм соціального захисту державних службовців [20]

Переважно здебільшого, одним із найважливіших моментів соціальної інтеграції людей з обмеженими можливостями є забезпечення рівних можливостей доступу до робочих місць та кар'єрного зростання. Для того, щоб це здійснити, потрібно впроваджувати інтеграційні програми в державному секторі. Особливо важливо розглянути такі програми в контексті пост-військової ситуації, коли закінчиться війна, і безліч воїнів опиняться перед необхідністю шукати нову роботу. У цьому разі інтеграційні програми в держсекторі можуть стати одним із важливих інструментів для підтримки цих людей і забезпечення їхньої успішної інтеграції в суспільство.

У рамках подібних програм можуть бути запропоновані найрізноманітніші ініціативи, наприклад, надання особливих пільг і знижок підприємствам, що надають робочі місця для людей з обмеженими можливостями, підвищення поінформованості серед роботодавців про можливості працевлаштування цієї категорії людей, а також надання додаткової фінансової підтримки в межах спеціальних соціальних програм. Загальною метою таких програм є забезпечення рівних можливостей для всіх людей, незважаючи на їхні фізичні чи інші обмеження. Інтеграція людей з обмеженими можливостями в державний сектор є важливим кроком на шляху до створення справедливого та рівного суспільства для всіх його громадян.

Державна служба є значущою гілкою управління державою та забезпечення її функціонування. Державні службовці є ключовими посадовими особами в державі, які несуть величезну відповідальність перед суспільством. Утім, незважаючи на значущість державної служби, система правового та суспільного статусу державного службовця в Україні має низку недоліків і проблемних завдань, які потрібно вирішувати [11].

Однією з головних проблем є відсутність правового регулювання щодо статусу державних службовців. Законодавство детально не визначає права та обов'язки державних службовців, не містить положень щодо конфлікту інтересів та морально-етичної поведінки. Це створює сприятливе середовище для корупції та зловживання владою, оскільки державні службовці можуть бути притягнуті до відповідальності лише за окремі порушення закону, а не за загальні порушення етичних принципів.

Ще однією проблемою є низький соціальний статус державних службовців. Україна має одну з найнижчих середніх зарплат серед держав Східної Європи, а це також стосується і державних службовців. Низький рівень оплати праці не сприяє залученню кваліфікованих кадрів на державну службу та сприяє збільшенню ризику корупції. Також, державні службовці часто стикаються з труднощами в плані кар'єрного зростання та професійного розвитку. Недостатня система навчання та підвищення кваліфікації теж є проблемою, бо вона не дає змоги

державним службовцям розвиватися та покращувати свої навички та знання, а це може призвести до недостатнього рівня роботи та низької ефективності управління.

Черговою проблемою є політичний тиск на державних службовців. У багатьох випадках вони стикаються з впливом політичних сил і неправомірними вимогами своїх начальників, і це створює небезпеку для їхньої незалежності та об'єктивності в ухваленні рішень. Унаслідок чого існує ризик звільнення державних службовців за політичними мотивами, що є порушенням їхніх прав.

Крім того, державні службовці мають недостатній доступ до інформації та засобів, необхідних для ефективного виконання своїх обов'язків. Наприклад, у багатьох ситуаціях державні службовці не володіють достатньою інформацією про фінансові ресурси та бюджетні процеси, що можуть призвести до помилок і незадовільної роботи.

Певна річ що, система правового та соціального статусу державного службовця в Україні має безліч недоліків і проблем. Недостатня правова регламентація статусу державних службовців, низький соціальний статус, недостатній доступ до інформації та засобів, політичний тиск і проблеми з професійним розвитком – це ключові проблеми, які слід розв'язувати задля поліпшення ефективності й результативності роботи державних службовців, а відповідно, і всієї системи управління загалом. Для цього потрібно розробити та запровадити ефективні механізми та інструменти, що дасть змогу підвищити статус державних службовців, забезпечити їхню незалежність та об'єктивність у виконанні своїх обов'язків, а також забезпечити доступ до необхідної інформації та засобів.

Безсумнівно, з метою підвищення ефективності роботи державних службовців потрібно забезпечити доступ до інформації та засобів, які необхідні для їхньої професійної діяльності. Тому слід впровадити електронні системи обліку та зберігання даних, які дають змогу державним службовцям оперативно отримувати необхідну інформацію та проводити аналіз даних.

Також слід забезпечити можливості для професійного розвитку державних службовців, зокрема за допомогою системи підвищення кваліфікації та навчання.

Це може бути досягнуто шляхом організації тренінгів, семінарів, конференцій, курсів.

Напрацювання та впровадження ефективної системи етичної поведінки все також є важливим кроком для поліпшення статусу державних службовців і забезпечення їхньої незалежності та об'єктивності. Потрібно розробити та впровадити етичний кодекс для державних службовців, що містить правила поведінки та норми етики у виконанні службових обов'язків. У тому числі необхідно встановити механізми контролю за дотриманням етичних норм і відповідальність за їх порушення.

У разі порушення етичних норм і невиконання професійних обов'язків повинні мати наслідки у вигляді дисциплінарної відповідальності, а в разі порушення законодавства – кримінальної відповідальності. Щоб забезпечити об'єктивність і незалежність державних службовців, слід запровадити механізми захисту від тиску з боку політичних чиновників, бізнесменів та інших впливових осіб.

Узагальнюючи, система правового і соціального статусу державного службовця має свої недоліки і проблеми, проте для їх вирішення можна впровадити різні механізми та інструменти. Дуже важливо забезпечити незалежність та об'єктивність державних службовців, а також підвищити їхній професійний рівень та ефективність роботи. Саме такими способами можна забезпечити якісне та ефективне виконання завдань державної служби, зміцнити довіру громадськості до державних інститутів і забезпечити стабільність і розвиток держави в цілому.

2.3 Поліпшення правового та соціального захисту держслужбовців у цифрову епоху

З метою поліпшення правового та соціального захисту держслужбовців держслужбовців в умовах цифровізації потрібно забезпечити їхній доступ до сучасних технологій і систем. Доцільно також розглядати вплив цифрової трансформації на організаційну культуру та забезпечити достатній рівень знань і

компетенцій держслужбовців у галузі цифрових технологій. Для залучення молоді до вступу на державну службу можна впровадити спеціальні програми з підвищення їхньої мотивації, а також надати можливість проходження стажування та професійного розвитку в галузі цифрової трансформації [27].

Забезпечення правового та соціального захисту держслужбовців у цифрову епоху також треба змінювати законодавство, зокрема враховувати права та обов'язки державних службовців щодо цифрових технологій. Також важливо забезпечити захист особистих даних держслужбовців від можливих кібератак і зловмисних дій [1].

З огляду на те, що правовий захист держслужбовців може бути покращено шляхом забезпечення належного рівня оплати праці, створення умов для професійного зростання та розвитку, зменшення впливу політики на державну службу, то цифровізація може бути корисним інструментом для досягнення цих цілей. Наприклад, впровадження цифрових систем управління кадрами може сприяти більш ефективному плануванню кадрових ресурсів та підвищенню їх якості. Цифрові інструменти можуть також допомогти держслужбовцям в роботі з документами та інформацією, що зменшить витрати часу та збільшить продуктивність роботи [26].

Щодо соціального захисту держслужбовців, то такі заходи, як страхування від нещасних випадків на роботі та соціальні пакети, також можуть бути покращені. Цифрові інструменти можуть сприяти більш ефективному впровадженню цих заходів, забезпеченню належного контролю та моніторингу їх ефективності [7].

Для забезпечення соціального захисту державних службовців, можна встановлювати соціальні гарантії та пільги, такі як пільгові кредити, пенсійні та медичні програми. Також можна розглядати можливість встановлення більш високих заробітних плат для державних службовців, які працюють у сферах, що потребують високого рівня кваліфікації та відповідальності.

Якщо говорити про заохочення молоді до вступу на державну службу, то можливість працювати з цифровими технологіями та інструментами може бути

привабливим фактором для молодих фахівців. Також можуть бути введені програми стажування та підтримки молодих фахівців, що допоможе залучити нові кадри до державної служби [21].

Зокрема, важливо розвивати програми онлайн-навчання, що дозволять держслужбовцям отримати нові знання та навички в зручний для них час. Також можна розглядати можливість використання інноваційних технологій, таких як штучний інтелект та блокчейн, для покращення якості державної служби та забезпечення захисту прав та інтересів держслужбовців.

Загалом, для покращення правового та соціального захисту держслужбовців в умовах цифровізації пропонується розробляти та впроваджувати нові законодавчі та організаційні механізми, розвивати програми підвищення кваліфікації та стажування, використовувати інноваційні технології та проводити активну інформаційну роботу для заохочення молоді до працевлаштування в державній службі [24].

У документі «Система соціального захисту державних службовців в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку» автори пропонують ряд заходів, які можуть покращити правовий та соціальний захист держслужбовців в умовах цифровізації. Зокрема, запровадження електронної системи зарплати та створення єдиного порталу державного службовця, який міститиме всю необхідну інформацію про стан вакансій, державні програми та можливості для кар'єрного зросту [19].

Також вважається, що варто забезпечити стабільність оплати праці державних службовців, адже це впливає на їх мотивацію та рівень життя. Додатково, потрібно розробити програму страхування для державних службовців, яка забезпечуватиме їх у разі втрати роботи або інших негативних наслідків [19].

Для заохочення молоді до вступу на державну службу, автори пропонують проводити інформаційні кампанії на тему переваг державної служби, взаємодія з університетами та організація професійних стажувань та практик для студентів. Додатково, можливість кар'єрного зросту та стабільне матеріальне забезпечення також можуть бути привабливими факторами для молоді.

Згідно з дослідженнями, для покращення правового та соціального захисту держслужбовців у контексті цифровізації належить вживати наступні заходи:

1. Розвивати систему професійної підготовки держслужбовців щодо правових та соціальних питань у цифровому середовищі.
2. Забезпечити високу якість виконання державними службовцями своїх професійних обов'язків, в тому числі у цифровому середовищі.
3. Забезпечити відповідність заробітної плати державних службовців їхнім функціональним обов'язкам та вимогам, що стосуються цифрової трансформації.
4. Вживати заходи з покращення соціального захисту державних службовців, зокрема забезпечення безпеки та здоров'я на робочому місці.
5. Враховувати потреби молоді у забезпеченні можливостей для саморозвитку та професійного зростання.

Щоб заохочувати молодь, можна запровадити системи мотивації, такі як стажування, гранти та інші форми підтримки для розвитку та підвищення їхнього професійного рівня. Також можна стимулювати молодь до виконання державних службовців через позитивну іміджеву кампанію та висвітлення їхніх досягнень у ЗМІ.

Цифровізація може стати корисним інструментом для покращення правового та соціального захисту державних службовців. Для цього слід забезпечити доступ державних службовців до сучасних технологій і систем, підвищувати їхній рівень знань і компетенцій у сфері цифрових технологій, впроваджувати спеціальні програми з підвищення мотивації для залучення молоді на державну службу. Також важливо створити умови для професійного зростання та розвитку державних службовців, зокрема шляхом запровадження електронної системи оплати праці та створення єдиного порталу для державних службовців [19].

ВИСНОВКИ

У сучасних умовах державна служба є важливою складовою державного управління, яка має за мету реалізацію конституційних цілей, завдань і функцій держави. Для успішного виконання завдань держави державні службовці повинні мати високу пізнавальну активність і самостійність, професійні вміння та навички, високі моральні якості, високу культуру особистості, інтерес до діяльності та глибокі знання.

Законодавство України визначає загальні засади діяльності та статус державних службовців, які займають посади в державних органах та їх апараті. Державна служба є основним органом державного управління, яка виконує функції органів державної влади і забезпечує дотримання конституційних норм і гарантій.

Міністерство фінансів України є важливим державним органом, який відповідає за управління та ефективне використання державних коштів. Головні завдання Міністерства полягають у підтримці фінансової стабільності держави, оптимізації податкової та бюджетної політики, моніторингу використання державних коштів, підтримці економічного розвитку та соціального захисту населення. Діяльність Міністерства визначає фінансову спроможність країни та впливає на подальший розвиток економіки та соціальної сфери. Нормативно-правова база Міністерства фінансів України є важливою складовою, що регулює фінансову та податкову діяльність в країні. Завдяки виконанню своїх функцій Міністерство забезпечує стабільність фінансової системи, розвиток економіки, зменшення бюджетного дефіциту та покращення соціального захисту населення.

Професіоналізм державних службовців має ключове значення для стабільності країни та якісного функціонування державної служби. Враховуючи економічну та політичну нестабільність, важливо залучати кваліфікованих та фахових спеціалістів на державну службу. Система соціального захисту державних службовців має вирішувати завдання з компенсації законодавчо встановлених обмежень трудових прав, стимулювання бажання виконувати важливі завдання для

держави, компенсації втрати засобів до існування, а також забезпечення стабільності кадрів в організаціях та установах державної служби.

Соціально-правовий захист державних службовців базується на правовому та адміністративно-правовому статусі, який визначає коло осіб, які мають право на соціальний захист, обставини, що активізують механізм соціального захисту, джерела фінансування, обсяг соціальних виплат, спеціальні види, форми і методи забезпечення соціального захисту. Враховуючи це, необхідно забезпечувати стале поліпшення соціально-правового захисту державних службовців, що позитивно вплине на якість державної служби та стабільність країни в цілому.

Важливо забезпечити високий рівень фахової підготовки державних службовців, що забезпечить їхню ефективну діяльність та професійний розвиток. Також необхідно забезпечити належні умови праці та матеріальне забезпечення державних службовців, що стане одним із ключових чинників збереження високої мотивації та інтересу до виконання своїх обов'язків.

У контексті виконання державної політики та взаємодії з громадськістю, державні службовці повинні діяти відкрито, чесно та прозоро, що забезпечить довіру до державних інституцій та підвищить рівень довіри громадян до держави загалом. Крім того, необхідно забезпечити ефективний контроль за діяльністю державних службовців та відповідальність за порушення законів та норм етики.

Професіоналізм та високий рівень соціально-правового захисту державних службовців є ключовими факторами стабільності держави та розвитку її інституцій. Необхідно забезпечувати належний рівень фахової підготовки, матеріальне забезпечення та умови праці державних службовців, забезпечувати відкритість та прозорість діяльності державних інституцій та здійснювати ефективний контроль та відповідальність за порушення законів.

Умови цифровізації створюють нові виклики для правового та соціального захисту державних службовців. Щоб забезпечити їхню ефективну роботу та зберегти молодий потенціал на державній службі, необхідно забезпечити їм доступ до сучасних технологій та систем. Важливо також розглядати вплив цифрової трансформації на організаційну культуру та забезпечити достатній рівень знань і

компетенцій у галузі цифрових технологій. Залучення молоді до вступу на державну службу можна здійснити за допомогою спеціальних програм з підвищення їхньої мотивації та наданням можливості проходження стажування та професійного розвитку в галузі цифрової трансформації.

Для покращення правового та соціального захисту державних службовців умови цифровізації можуть бути використані як інструмент для досягнення цих цілей. Використання цифрових систем управління кадрами може сприяти більш ефективному плануванню кадрових ресурсів та підвищенню їх якості, а цифрові інструменти можуть допомогти держслужбовцям у роботі з документами та інформацією, що зменшить витрати часу та збільшить продуктивність роботи. Для забезпечення соціального захисту державних службовців, можна встановлювати соціальні гарантії та пільги, такі як пільгові кредити, пенсійні та медичні програми.

Також, для покращення ефективності роботи держслужбовців можна впроваджувати цифрові інструменти, такі як системи електронного документообігу, електронні підписи та інші. Це не тільки зменшить витрати часу та збільшить продуктивність роботи, але й знизить ризик втрати чи порушення документів.

Однак, важливо пам'ятати, що цифровізація не є універсальним рішенням і потребує правильного підходу та використання. Для досягнення успіху в цифровій трансформації державної служби необхідно ретельно планувати та організовувати процеси впровадження, забезпечувати достатній рівень знань та компетенцій держслужбовців, а також створювати ефективну систему контролю та моніторингу.

Отже, можна стверджувати, що цифровізація може покращити правовий та соціальний захист держслужбовців, забезпечивши їм доступ до сучасних технологій та систем, підвищивши рівень знань та компетенцій у галузі цифрових технологій, розробивши програми підвищення мотивації та підтримки молодих спеціалістів, а також створивши ефективну систему соціального захисту та контролю. Проте, для досягнення успіху в цифровій трансформації державної служби необхідно підходити до цього процесу ретельно та комплексно, забезпечуючи необхідні ресурси та підтримку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баранов О. А., Фурашев В. М., Дорогих С. О. Соціальна і цифрова трансформація: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання, м. Київ. 2021. С. 324.
2. Васильківська В. Правовий статус державного службовця: сутнісно-структурний пошук. Юридичний вісник. № 2016/1. С. 180–187.
3. Григорян М. Принципи соціального забезпечення державних службовців в Україні. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «ПРАВО» №1151. 2015. № 19. С. 184–188.
4. Державна служба: поняття, правовий статус державних службовців. URL: <https://buklib.net/books/23155/>.
5. Дишлева І. Права та обов'язки державних службовців. Підприємство, господарство і право. 2019. № 6. С. 152–156.
6. Карпа М. Визначення основних аспектів статусу службовця у сфері державної служби. Демократичне врядування. 2014. № 13.
7. Ківалов С. В., Біла-Тіунова Л. Р., Латковська Т. А. Адміністративістика в умовах цифровізації: теорія, правове регулювання, практика : монографія. Одеса: Вид. дім «Гельветика», 2022. 800 с.
8. Круп'як Л. Організація діяльності державного службовця : навч. посіб. Тернопіль : “Крок”, 2015. 243 с.
9. Міністерство фінансів України. URL: <https://www.mof.gov.ua/uk>.
10. Міністерство фінансів України. Вікіпедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Міністерство_фінансів_України.
11. Оболенський О. Ю. Державна служба : підручник. Київ-Одеса : НАДУ, 2013. 348 с.
12. Основні завдання та функції Мінфіну України. Бібліотека BukLib.net. URL: <https://buklib.net/books/33264/>.

13. Перевалова Л. В., Киян М., Разіна О. В. . Проблеми вдосконалення правового статусу державних службовців. Вісник НТУ «ХП». 2013. № 69. С. 24–31.
14. Поняття та правовий статус державного службовця. С. 55–57.
15. Проблеми розвитку економіки підприємства: погляд молоді : Матеріали XVI Міжнар. наук. конф., м. Харків, 10 берез. 2023 р. Харків, 2023.
16. Серьогін С., Хожило І. Соціальний статус державного службовця: аналіз функціональної складової. Державне управління та місцеве самоврядування. 2013. № 2(17). С. 164–169.
17. Сидоренко Н. Конспект лекцій з дисципліни «Публічна служба в Україні». Дніпро, 2016. 134 с.
18. Турило А. М., Валентинівна К. О. Фінансово-економічні проблеми розвитку суб'єктів господарювання в період становлення інноваційної економіки : Зб. наук. пр. Всеукр. науково-практ. конф., м. Кривий Ріг, 10 листоп. 2022 р.
19. Утвенко В. В. Система соціального забезпечення та соціальної підтримки : посібник. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 248 с.
20. Хоружий М. Є., Гбур З. В. Соціальний захист державного службовця. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 13-14. С. 103–109.
21. Цифрова економіка : підручник / Т. І. Олешко та ін. Київ : НАУ, 2022. 200 с.
22. Цілі, завдання та функції державної служби. URL: <https://posibniki.com.ua/post-cili-zavdannya-ta-funkciyi-derzhavnoyi-sluzhbi>.
23. Шостак В. О. Соціальний статус державного службовця: аналіз функціональної складової. Current issues, achievements and prospects of science and education, Athens. 2021. С. 73–75.
24. Behrendt C., Anh Nguyen Q. Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work. Geneva : International Labour Organization, 2018. 36 р.
25. Fostikova V. Activities of Civil Servants: Features of Evaluation in Ukraine. Krakowskie Studia Małopolskie. 2020. P. 50–60.

26. Volodovska V., Dvorovyi M. Digital Rights Agenda for Ukraine. Kyiv : NGO Digital Security Lab Ukraine, 2019. 56 p.
27. West D. M. Digital Government: Technology and Public Sector Performance. Princeton University Press, 2005. 234 p.