



Тетяна Плетньова,
аспірант кафедри адміністративного права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0002-6762-2299

<https://doi.org/10.32782/2306-9082/2022-48-10>

УДК 342.922

Система суб'єктів управління персоналом на державній службі: законодавче регулювання у державах-членах Європейського Союзу

Ступаючи на шлях євроінтеграції Україна прийняла на себе зобов'язання щодо впровадження комплексу політичних та економічних критеріїв, реформування системи державного управління та адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу (далі – ЄС). Укладення Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та ЄС, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами – членами, з іншої сторони від 27.06.2014 р., а також набуття Україною 23.06.2022 р. статусу держави-кандидата на членство в ЄС зумовило необхідність подальшого зміцнення інституційної спроможності державного управління, що є важливою умовою успішної євроінтеграції будь-якої країни. У зв'язку з цим формування та реалізація державної політики у сфері державної служби і управління персоналом на державній службі залишаються питанням порядку денного подальшого реформування

державної служби в Україні відповідно до європейських стандартів. Корисним із цією метою вбачається дослідження досвіду держав-членів ЄС у сфері законодавчого регулювання системи суб'єктів управління персоналом на державній службі, їх видів, особливостей організації, статусу тощо.

Аналізу проблем організації та нормативно-правового регулювання управління державною службою, у тому числі у європейських державах, були присвячені низка наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема Д. В. Балуха, Л. Р. Білої-Тіунової, А. Т. Гаркуши, М. В. Канавець, Т. Є. Кагановської, Т. О. Коломоєць, А. В. Кірмача, О. О. Кравченка, Н. П. Матюхіної, С. М. Озирської, Ю. Д. Полянського, В. П. Тимощука, А. М. Школика та ін. Однак, враховуючи, що ані нормативна, ані інституційна складова управління державною службою в європейських державах не є сталими, а також з огляду

на важливість європейського досвіду для вдосконалення державної служби в Україні, актуальним є аналіз чинного законодавства держав-членів ЄС у сфері регулювання системи суб'єктів управління персоналом на державній службі. Наведені обставини і зумовлюють **завдання** цієї статті, що полягає в аналізі законодавства держав-членів ЄС в частині врегулювання системи суб'єктів управління персоналом на державній службі, їх видів та статусу, визначення спільних та відмінних рис інституційного забезпечення управління персоналом на державній службі у європейських державах.

Системи управління державною службою в європейських країнах не підлягають імперативному регулюванню правом ЄС, але формувалися і продовжують розвиватися з урахуванням європейських норм «м'якого» права. Зокрема, *Рекомендація № R (2000) 6 Комітету Міністрів Ради Європи «Про статус публічних службовців у Європі» від 24.02.2000 р.* містить окремий пункт 2 «Уповноважені органи влади у сфері публічної служби», який передбачає, що «управління політикою у сфері публічної служби загалом має належати до компетенції **уряду**; у будь-якому випадку, для забезпечення ефективної роботи публічної служби слід уникати можливого конфлікту між повноваженнями різних органів влади, відповідальних за діяльність публічних службовців». У додатку до цієї Рекомендації підкреслено, що «слід провести різницю між правовими та адміністративними засадами публічної служби. У той час, як загальні принципи публічної служби мають визначатися політичним керівництвом (як правило, це конституція та/або парламент), їх застосування (тобто адміністративні засади) належить до компетенції уряду та/або інших уповноважених установ» [1, с. 699, 705].

Загальноєвропейські рекомендації щодо суб'єктів політичного керівництва у сфері державної служби реалізуються у законодавстві європейських державах. Однією з країн Європи з найдавнішою історією розвитку державної служби є *Французька Республіка*. Її модель державної служби дотепер вважається зразком наслідування для багатьох держав континентальної Європи. Очолює систему управління державною службою у Франції Міністр з питань державної реформи, децентралізації та державної служби. Розпорядженням Президента Французької Республіки щодо повноважень Міністра з питань державної реформи, децентралізації та державної служби № 2012-780 від 24.05.2012 р. визначені, у тому числі, і повноваження цього міністра з питань управління персоналом: забезпечення дотримання прав та обов'язків усіх державних службовців, а також принципів, що регулюють їх кар'єру; проведення політики оновлення управління людськими ресурсами в державних адміністраціях [2].

Відповідно до ст. 52 Закону *Литовської Республіки* «Про публічну службу» від 29.06.2018 р. загальне керівництво державною службою спільно здійснюють Уряд і міністр внутрішніх справ. Уряд визначає політику державної служби і здійснює інші загальні функції управління державною службою, а міністр внутрішніх справ формує державну політику у сфері управління державною службою, довірену міністру, та подає на розгляд Уряду проекти нормативно-правових актів з питань державної служби [3].

Законом *Естонської Республіки* «Про публічну службу» від 13.06.2012 р. передбачено, що розвитком державної служби керує міністерство фінансів, яке: 1) аналізує практику застосування законодавства, що регулює державну службу, надає консультації органам влади з цих питань та відповідає на доповідні записки та запити про

надання роз'яснень; 2) збирає, поширює та аналізує інформацію про розвиток та управління державною службою, надає роз'яснення, формує відповідні позиції та готує рекомендаційні вказівки; 3) організовує ведення державної бази даних кадрів і оплати праці [4].

Угорська Республіка є країною, профільний закон про державну службу якої містить окремий розділ, присвячений управлінню персоналом на державній службі. Так, відповідно до § 4 ст. 26 Закону Угорської Республіки «Про державних службовців» від 30.12.2011 р. (у редакції від 25.05.2022 р.) управління персоналом державної служби здійснюється органом, відповідальним за управління державними кадрами, та міністром, відповідальним за політику якості управління та кадрову політику. Зокрема, міністр, відповідальний за політику якості управління та кадрову політику: а) здійснює моніторинг виконання законодавства про державну службу; б) відповідає за єдині засади на єдиній платформі реєстру персоналу та інтегрованої системі управління людськими ресурсами в міністерствах; в) представляє Уряд на форумі зацікавлених сторін у сфері державної служби; д) виконує завдання, пов'язані з контролем за державною службою відповідно до цього Закону [5].

Отже, можемо погодитись із думкою, що іноземний досвід інституційного забезпечення управління державною службою є одночасно і типовим – в частині відповідальності Уряду, і розмаїтим – в частині визначення члена Уряду або інституції відповідальної за управління державною службою та персоналом на державній службі [1, с. 43]. Далі перейдемо до досвіду європейських держав щодо утворення відповідних уповноважених **центральных органів державної влади**, які забезпечують функціональне керівництво у сфері державної

служби. Такими органами, наприклад, є Агенція управління публічною службою Литовської Республіки [3], Адміністрація державної цивільної служби Латвійської Республіки [1, с. 45], Рада державної служби Словацької Республіки [6] тощо.

Так, у Чеській Республіці управління державною службою здійснюється Радою державної служби. Цей суб'єкт не є незалежним і самостійним, а підпорядковується відповідному міністерству. Відповідно до § 13 Закону Чехії «Про державну службу» від 01.10.2014 р. (у редакції від 01.02.2022 р.) при Міністерстві внутрішніх справ, відповідальному за координацію державної політики з питань управління персоналом на державній службі, на правах структурного підрозділу діє Рада державної служби. Раду державної служби очолює заступник Міністра з питань державної служби. У Раді державної служби утворюється посада директора з питань персоналу Ради державної служби [7].

У Польській Республіці також функціонує Рада з питань цивільної служби, але її статус і повноваження суттєво відрізняються від вище розглянутої ради в Чехії. Відповідно до ст. 10 Закону Польщі «Про цивільну службу» від 21.11.2008 р. (у редакції від 07.07.2022 р.) центральним органом виконавчої влади, до компетенції якого належать питання цивільної служби, є Начальник цивільної служби, котрий підпорядковується безпосередньо Прем'єр-міністру. При Прем'єр-міністрі існує Рада з питань цивільної служби, яка є консультативно-дорадчим органом. У ст. 17 вищезгаданого польського Закону зазначається, що Начальник цивільної служби виконує завдання, визначені цим Законом, за допомогою генеральних директорів установ. Начальник цивільної служби визначає своїм розпорядженням умови та порядок взаємодії з генеральними директорами установ з питань,

пов'язаних із забезпеченням професійного, надійного, неупередженого та політично нейтрального виконання державними службовцями завдань держави та управлінням людськими ресурсами на цивільній службі [8].

Цікавим є досвід *Федеративної Республіки Німеччина*, у якій діє Федеральний комітет з особового складу державних службовців, який складається із 8 дійсних членів та 8 членів-заступників. Постійними дійсними членами, зокрема, є Президент Федеральної рахункової палати як голова та керівник управління у справах персоналу Федерального міністерства внутрішніх справ. Непостійними дійсними членами комітету є керівники управління із питань персоналу з двох інших вищих федеральних установ і чотири інших федеральних чиновники. Відповідно до ст. 119 Федерального закону Німеччини «Про статус чиновників» від 05.02.2009 р. (у редакції від 28.06.2021 р.) Федеральний комітет з особового складу державних службовців забезпечує однакове застосування виняткових положень законодавства про державну службу. Федеральний комітет з особового складу державних службовців здійснює свою діяльність незалежно та під свою відповідальність [9].

Системи суб'єктів, які здійснюють політичне та функціональне керівництво у сфері державної служби, у європейських державах включають і **посадових осіб в окремих органах**, які виконують роль керівника державної служби. Поряд з іншим існування таких посадових осіб дозволяє розмежувати політичне та адміністративне керівництво в межах міністерств. У більшості європейських країн міністерство очолює міністр як «політик», і він, як правило, має одного або кількох заступників – «політиків». Водночас, керівником апарату міністерства є державний службовець. У різних державах така посадова особа називається

по різному: в Ірландії – секретар, у Великій Британії – постійний секретар, у ФРН, Люксембурзі – державний секретар, у Бельгії, Греції, Нідерландах – генеральний секретар, у Польщі – генеральний директор тощо [10, с. 76, 77 та ін.].

Наприклад, у *Польщі* генеральний директор установи реалізує кадрову політику, зокрема шляхом: а) підготовки програми управління людськими ресурсами установи; б) вчинення дій, пов'язаних із встановленням та продовженням трудових відносин з особами, які перебувають на державній службі, та дій, пов'язаних із припиненням трудових відносин, в) організації проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, г) адміністрування офісу фонду корпоративного добробуту тощо. До кінця січня кожного року Генеральний директор установи подає Начальнику цивільної служби звіт про виконання завдань, передбачених Законом, за попередній рік [8]. У *Чехії* керівництво діяльністю, пов'язаною з управлінням організаційними питаннями служби, адмініструванням службових відносин та оплатою праці державних службовців здійснюється керівником державного органу, який також виконує завдання, пов'язані з трудовими відносинами державних службовців (ст. 14 Закону *Чехії* «Про державну службу» від 01.10.2014 р. (у редакції від 01.02.2022 р.) [7].

Допомогти керівнику державної служби у реалізації його повноважень покликані відповідні **підрозділи з управління персоналом**. І хоча проведений аналіз показав, що у законах про державну службу низки європейських держав (Латвії, Литви, Мальти, Франції, ФРН, Чехії тощо) повноваження підрозділів з управління персоналом безпосередньо не закріплюються, вдалося встановити, що це питання детально урегульовано на рівні підзаконних нормативно-правових актів.

Наприклад, відповідно до Методичної настанови з управління якістю в службах управління персоналом, прийнятого у січні 2020 року Міністерством внутрішніх справ Чеської Республіки розроблене типові положення про реалізацію службами управління персоналом кадрової політики в державних органах. Відповідно до цього положення служби управління персоналом державних органів наділені повноваженнями з реалізації кадрової політики у державному органі та залучаються до таких кадрових процесів, як: планування людських ресурсів, підбір персоналу, співпраця з потенційними співробітниками, процеси адаптації, навчання, оцінки, заохочень і притягнення до дисциплінарної відповідальності, процеси припинення державної служби та передачі знань [11]. При цьому, Закон *Словацької Республіки* «Про державну службу та про внесення змін і доповнень до деяких законів» від 01.02.2017 р. (у редакції від 01.11.2022 р.) разом з повноваженнями служби персоналу також особливим статусом наділяє і старшого співробітника. Відповідно до ст.ст. 19–20 згаданого Закону служба персоналу забезпечує виконання завдань, покладених на службу у сфері державно-службових відносин та правовідносин, що регулюють проходження служби, а старший співробітник є безпосереднім керівником державного службовця, який уповноважений: а) визначати і ставити перед підлеглим державним службовцем завдання щодо проходження державної служби та давати йому доручення, б) організувати, здійснювати керівництво, контроль та оцінювання результатів службової діяльності підпорядкованого службовця. Старший співробітник вищого рівня управління може також організувати, спрямовувати та контролювати проходження державної служби підлеглими йому державними службовцями, визначати та розподіляти

завдання і давати їм доручення, якщо його статус як вищого державного службовця впливає з організаційної структури служби [6].

Окрім іншого, у ході дослідження було встановлено, що законодавством низки європейських держав передбачається утворення також **різного роду колегіальних органів**, наділених повноваженнями відносно державних службовців, щодо управління персоналом. Наведемо деякі приклади. Законом *Мальти* «Про публічне адміністрування» від 01.03.2019 р. (у редакції від 22.10.2021 р.) закріплені організаційні та функціональні засади діяльності Комісії з питань захисту заслуг. Ця Комісія складається з голови, заступника голови та трьох членів, що призначаються Президентом за поданням Прем'єр-міністра, яке вноситься після консультацій з лідером опозиції. Функціями Комісії є: а) проведення аудиту призначення державних службовців з дотриманням принципу відповідності займаній посаді; б) розгляд та вирішення скарг. Для цілей виконання своїх функцій Комісія може або за власною ініціативою, або за скаргою будь-якої особи: а) проводити перевірки та розслідування, які вона вважає необхідними; б) викликати будь-яку особу для надання пояснень під присягою; в) письмово вимагати надання інформації, документів або справ, що знаходяться у володінні будь-якого державного службовця, з метою ознайомлення з ними або їх копіювання; г) проникати до приміщення будь-якого відомства, спеціалізованого підрозділу або державного органу за умови правових вимог, що висуваються законом до поліції з тією ж метою. За результатами проведеної перевірки, якщо було виявлено, що рішення про працевлаштування було прийнято із порушення принципу заслуг, Комісії з питань захисту заслуг подає звіт Прем'єр-міністрові, в якому зазначається: вимога про скасування

відповідного рішення; або рішення про прийняття директиви, необхідної для виправлення ситуації; або рекомендація щодо вжиття заходів кримінального переслідування або дисциплінарних заходів, включаючи заходи, які можуть призвести до звільнення, які вона може вважати доцільними за даних обставин. Вимоги та директиви, прийняті такою Комісією є обов'язковими для організації, щодо якої вони застосовуються, а рада директорів або керівник організації, залежно від обставин, повинні забезпечити виконання вимог та директив Комісії [12].

У Франції, де державна служба поділяється на цивільну, територіальну і лікарську, кожна з них відповідно очолює вища адміністративна установа: Вища рада державної цивільної служби; Вища рада державної територіальної служби; Вища рада державної лікарняної служби. Слід звернути увагу, що у Загальному кодексі державної служби, затвердженому Розпорядженням Президента Франції № 2021-1574 від 24.10.2021 р. (у редакції від 01.03.2022 р.), ці установи згадуються у Розділі VI «Об'єднані адміністративні комітети» Книги II «Здійснення профспілкових прав та соціальний діалог». Тобто ці установи є представницькими органами, які складаються з державних службовців та призначені для обговорення усіх питань загального характеру. Відповідно до Розпорядження № 2012-225 від 16.02.2012 р. Вища рада державної цивільної служби складається з 40 дійсних членів і 80 заступників. До неї входять рівна кількість представників адміністрації та профспілкових організацій державних службовців. У складі Вищої ради державної цивільної служби діють постійні комісії: 1) з регламенту персоналу, яка розглядає проекти наказів, що містять положення законодавчого характеру, загальні для кількох органів державних службовців; 2) апеляційну

комісію, яка розглядає апеляції на рішення про застосування санкцій до державного службовця. Така комісія приймає рішення та затверджує текст повідомлення за результатами розгляду скарги; 3) комісія професійного навчання та соціального розвитку; 4) комісія з контролю за охороною праці, а також інші тимчасові комісії (наприклад, комісія з модернізації державних послуг) [13].

Законодавством Греції значну увагу приділено регламентації повноважень дисциплінарних органів у державній службі. Так, Кодекс про статус державних цивільних службовців та службовців органів місцевого самоврядування від 09.02.2007 р. у розділі D визначає перелік дисциплінарних органів, критерії розмежування їх повноважень і порядок дисциплінарних проваджень щодо державних службовців усіх рівнів. Відповідно до ст.ст. 116–123 цього Кодексу дисциплінарними органами є: уповноважені дисциплінарні керівники, адміністративні ради державних органів, кадрові комітети державних органів і Комітет з персоналу. Дисциплінарними керівниками, зокрема, є працівники, підпорядковані керівникам державної служби. Вони наділені повноваженнями щодо здійснення первинної перевірки скарги, проведення адміністративної перевірки під присягою. У тому випадку, якщо справа розглядається Комітетом з персоналу, проведення дисциплінарного розслідування є обов'язковим [14].

Слід відмітити, що у низці європейських держав функціонують також органи, які забезпечують впровадження етичних засад у державній службі. Наприклад, Кодекс етики державних службовців Республіки Хорватія від 06.04.2011 р. передбачає утворення такого колегіального органу зі спеціальною компетенцією як Комісія з питань етики. Відповідно до ст. 28 цього Кодексу Комісія з етики

є незалежним робочим органом, який надає свої висновки з питань щодо змісту і застосування цього Етичного кодексу та просування етичних принципів і стандартів на державній службі. Члени Комісії призначаються урядом Хорватії строком на чотири роки. Комісія з етики складається з шести членів, троє з яких призначаються з числа державних службовців, два з числа представників профспілок і один від неурядових організацій. Комісія з питань етики є апеляційною інстанцією для розгляду скарг, що були подані етичним комісарам державних органів, та уповноваженим органом на прийняття і безпосередній розгляд скарг щодо неетичної поведінки самих етичних комісарів. [15]. Законом «Про публічну службу» *Естонської Республіки* від 13.06.2012 р. (у редакції від 01.08.2022 р.) визначено статус Ради з етики посадових осіб. На відміну від хорватської Комісії, естонська Рада з етики посадових осіб не має контрольних повноважень, а уповноважена: 1) надавати роз'яснення щодо застосування Кодексу етики посадових осіб; 2) консультувати посадових осіб та органи влади з питань етики посадових осіб; 3) на звернення посадової особи надавати висновок про відповідність її дії чи поведінки вимогам етики посадових осіб; 4) аналізувати впровадження Кодексу етики посадових осіб та необхідність його зміни; 5) брати участь у розробці проектів планів розвитку та законодавства для визначення стратегічних напрямків розвитку етики посадових осіб [4].

У ході дослідження встановлено, що врегульовані законодавством системи суб'єктів управління персоналом на державній службі в державах-членах ЄС є подібними. Такі системи включають суб'єктів, котрі забезпечують відносно державної служби: 1) політичне керівництво, здійснюване урядами або їх членами; 2) функціональне управління, що реалізується спеціалізованими органами управління державною службою; 3) управління персоналом в державному органі. Така організація системи управління державною службою та управління персоналом на державній службі враховує європейські норми «м'якого» права, зокрема рекомендацій Комітету Міністрів Ради Європи. У той же час, як встановлено, законодавством деяких європейських країн у системі державної служби передбачається утворення та функціонування й спеціальних колегіальних органів, що наділені окремими повноваженнями відносно державних службовців (розгляд скарг державних службовців, захист їх прав, здійснення контрольних заходів, дисциплінарні повноваження щодо державних службовців та ін.). Вважаємо, що доцільність вдосконалення системи управління персоналом на державній службі в Україні шляхом утворення окремих спеціальних колегіальних органів у системі державної служби з урахуванням європейського досвіду є важливим питанням, що потребує аналізу в межах окремого дослідження.

Список використаних джерел

1. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України : монографія / за заг. ред. В. П. Тимощука, А.М. Школика. Київ : Конус-Ю. 2007. 735 с.
2. Щодо повноважень Міністра з питань державної реформи, децентралізації та державної служби : Наказ Президента Республіки Франції від 24.05.2012 № 2012-780. р. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000025915955/2022-07-24> (дата звернення: 01.12.2022).
3. Про публічну службу : Закон Литовської Республіки від 29.06.2018 р. № XIII-1370. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cad5a78383421e89188e16a6495e98c/asr> (дата звернення: 01.12.2022).

4. Про публічну службу : Закон Естонської Республіки від 13.06.2012 р. URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/118022014004?leiaKehtiv> (дата звернення: 01.12.2022).
5. Про державних службовців : Закон Угорської Республіки від 30.12.2011 р. № СХСІХ. URL: <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100199.TV> (дата звернення: 01.12.2022).
6. Про державну службу та про внесення змін і доповнень до деяких законів : Закон Словачької Республіки від 01.02.2017 р. № 55/2017. URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/> (дата звернення: 01.12.2022).
7. Про державну службу : Закон Чеської Республіки від 01.10.2014 р. URL: <https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=AZ&CP=2014s234-2021s261> (дата звернення: 01.12.2022).
8. Про цивільну службу : Закон Польщі від 21.11.2008 р. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20220001691> (дата звернення: 01.12.2022).
9. Про статус чиновників : Федеральний закон Федеративної Республіки Німеччина від 05.02.2009 р. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/BJNR016010009.html#BJNR016010009BJNG001500000 (дата звернення: 01.12.2022).
10. Коліушко І. Б. Виконавча влада та проблеми адміністративної реформи в Україні : монографія. Київ : Факт, 2002. 260 с.
11. Внутрішнє положення з реалізації кадрової політики : Методична настанова Міністерства внутрішніх прав Чеської Республіки, прийнятого у січні 2020 р. URL: <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/proak-kz-07-vzor-politika-lidskych-zdroju-pdf.aspx>. (дата звернення: 01.12.2022).
12. Про публічне адміністрування : Закон Мальти від 01.03.2019 р. № 595. URL: <https://legislation.mt/eli/cap/595/eng/pdf> (дата звернення: 01.12.2022).
13. Про затвердження Загального кодексу державної служби : Розпорядження Президента Республіки Франції від 24.10.2021 р. № 2021-1574. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA00044421386/2022-12-02/ (дата звернення: 01.12.2022).
14. Про статус державних цивільних службовців та службовців органів місцевого самоврядування : Кодекс Греції від 09.02.2007 р. № 3528. URL: https://www.uoc.gr/files/items/9/907/n_3528_2007.pdf (дата звернення: 01.12.2022).
15. Кодекс етики державних службовців : Кодекс Республіки Хорватії від 06.04.2011 р. № 40/2011. URL: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2011_04_40_950.html (дата звернення: 01.12.2022).

Плетньова Т. Р. Система суб'єктів управління персоналом на державній службі: законодавче регулювання у державах-членах Європейського Союзу

Стаття присвячена аналізу законодавства про державну службу європейських країн у частині регулювання системи суб'єктів управління персоналом на державній службі. Автором аналізуються як чинна редакція законів про державну службу низки європейських країн, так і ряд підзаконних нормативно-правових актів, що дає більш комплексні відомості про особливості організації та функціонування суб'єктів управління персоналом на державній службі в європейських країнах. Автор прагнув встановити, чи існують в європейських країнах схожі підходи до організації системи суб'єктів управління персоналом на державній службі. З урахуванням цього були визначені як загальні риси, характерні всім, або принаймні більшості системам управління персоналом на державній службі в європейських державах, так і одночасно виокремлені особливості систем суб'єктів управління персоналом на державній службі в окремих державах ЄС.

На початку дослідження аналізуються суб'єкти, що очолюють системи управління державною службою в європейських країнах, здійснюють політичне керівництво державною службою та управління персоналом на державній службі. Надалі досліджуються спеціалізовані центральні органи управління, наділені повноваженнями з управління персоналом на державній службі. Окрема увага також приділена суб'єктам управління

персоналом в державному органі (посадовим особам, що здійснюють функції керівників державної служби, службам управління персоналу), визначенню їх ролі у системі суб'єктів управління персоналом на державній службі. Зроблено висновок, що системи управління персоналом на державній службі в європейських країнах значною мірою є схожими, але, одночасно, в деяких країнах функціонують також і спеціальні суб'єкти у системі державної служби – колегіальні органи, що наділені окремими повноваженнями щодо державних службовців (як-то розгляд скарг державних службовців, дисциплінарні повноваження щодо державних службовців та ін.).

Ключові слова: державний службовець, управління персоналом, європейські стандарти управління державною службою, суб'єкти управління державною службою, законодавство про державну службу європейських країн.

Pletnova T. The system of personnel management subjects in the public service: legislative regulation in the member states of the European Union

The article is devoted to the analysis of legislation on civil service of European countries in terms of regulation of the system of subjects of personnel management in the civil service. The author analyzes both the current version of the laws on civil service of a number of European countries and a number of by-laws and regulations, which provides more comprehensive information about the peculiarities of the organization and functioning of personnel management entities in the civil service in European countries. The author sought to establish whether there are similar approaches to the organization of the system of subjects of personnel management in the civil service in European countries. With this in mind, both the common features characteristic of all, or at least the majority of HRM systems in the civil service in European countries were identified, and at the same time the peculiarities of the systems of HRM entities in the civil service in individual EU countries were highlighted.

At the beginning of the study, the subjects that head the civil service management systems in European countries, carry out political management of the civil service and personnel management in the civil service are analyzed. Further, specialized central government bodies vested with the authority to manage personnel in the civil service are studied. Particular attention is also paid to the subjects of personnel management in the state body (officials performing the functions of heads of the civil service, personnel management services), determining their role in the system of subjects of personnel management in the civil service. It is concluded that the systems of personnel management in the civil service in European countries are largely similar, but, at the same time, in some countries there are also special subjects in the civil service system – collegial bodies that have certain powers in relation to civil servants (such as consideration of complaints of civil servants, disciplinary powers in relation to civil servants, etc.)

Key words: public servant, personnel management, European standards of public service management, subjects of public service management, legislation on public service of European countries.