

Наступною своєю Постановою Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 11.09.2019 у справі № 819/570/18 був послідовний у своїх висновках та ще раз зазначив, що Верховний Суд вже розглядав подібні справи та робив висновки щодо дискреційних повноважень. Судова практика у цій категорії справ є усталеною. На законодавчому рівні поняття «дискреційні повноваження» суб'єкта владних повноважень відсутнє. У судовій практиці сформовано позицію щодо поняття дискреційних повноважень, під якими слід розуміти такі повноваження, коли у межах, які визначені законом, адміністративний орган має можливість самостійно (на власний розсуд) вибрати один з кількох варіантів конкретного правомірного рішення. Водночас, повноваження державних органів не є дискреційними, коли є лише один правомірний та законно обґрунтований варіант поведінки суб'єкта владних повноважень. Тобто, у разі настання визначених законодавством умов відповідач зобов'язаний вчинити конкретні дії і, якщо він їх не вчиняє, його можна зобов'язати до цього в судовому порядку. Тобто, дискреційне повноваження може полягати у виборі діяти, чи не діяти, а якщо діяти, то у виборі варіанту рішення чи дії серед варіантів, що прямо або опосередковано закріплені у законі. Важливою ознакою такого вибору є те, що він здійснюється без необхідності узгодження варіанту вибору будь-ким.

Цілком погоджуємося з таким розумінням поняття «дискреційні повноваження» та вважаємо його вельми вдалим та ефективним для реального захисту порушених, невизнаних прав та законних інтересів осіб.

Висновок. Отже, дискреційні повноваження – це сукупність прав та обов'язків органів державної влади та місцевого самоврядування, осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, що надають можливість на власний розсуд визначити повністю або частково вид і зміст управлінського рішення, яке приймається, або можливість вибору на власний розсуд одного з декількох варіантів управлінських рішень, передбачених нормативно-правовим актом, проектом нормативно-правового акта. Повноваження державних органів не є дискреційними, коли є лише один правомірний та законно обґрунтований варіант поведінки суб'єкта владних повноважень.

Звісно, необхідним є саме законодавче закріплення поняття «дискреційні повноваження», визначення якого має ґрунтуватися на останніх правових висновках, викладених у постановах Верховного Суду від 06.03.2019 у справі № 1640/2594/18 та 11.09.2019 у справі № 819/570/18.

І хоча, правовий висновок Верховного Суду не є нормою права, проте відповідно до ч. 5 ст. 242 КАС України при виборі і застосуванні норми права до спірних правовідносин обов'язковим для суду є врахування висновків щодо застосування норм права, які викладені в постановах Верховного Суду.

Список бібліографічних посилань

1. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 1998. Т. 2 : Д–Й. 744 с.
2. Лебединский В. Г. Советская прокуратура и ее деятельность в области общего надзора. М. : Юрид. лит., 1954. 358 с.
3. Бребан Г. Французское административное право. М. : Прогресс, 1988. 512 с.
4. Ремнев В. И. Социалистическая законность в государственном управлении. М. : Юрид. лит., 1979. 378 с.
5. Гонцянж Я., Гнидюк Н. Адміністративна реформа: нездійснені мрії та втрачені можливості. Як знайти конструктивний шлях для реалізації основних компонентів адміністративної реформи? Київ : Міленіум, 2002. 136 с.
6. Соловей Ю. П. Усмотрение в административной деятельности советской милиции : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14. М., 1982. 23 с.
7. Ткач Г. Поняття владного повноваження. *Вісник Львівського університету. Серія: Юридична*. 2009. Вип. 49. С. 101–105.
8. Демський Е. Ф. Адміністративне процесуальне право України : навч. посіб. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 496 с.

Одержано 28.10.2019

УДК 331.2

Марія Анатоліївна ТІХОНОВА,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін факультету № 4
Харківського національного університету внутрішніх справ,

 <https://orcid.org/0000-0002-4836-5928>;

Карина Дмитрівна МІТЯЄВА,

курсант 2 курсу факультету № 1
Харківського національного університету внутрішніх справ

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАСОБІВ ЗАОХОЧЕННЯ МОЛОДІ ДО ЗАЙНЯТТЯ ФІЗИЧНОЮ КУЛЬТУРОЮ ТА СПОРТОМ

В Україні, в сферах фізичної культури і спорту, незважаючи на прийняті нормативно-правові акти, що повинні забезпечити їх підтримку і розвиток є ряд проблем, серед яких ми можемо назвати: низький рівень матеріальної бази та інфраструктури для занять фізичною культурою і спортом; практична відсутність фінансування спортивних комплексів; тощо.

Відповідно до ч. 2 ст. 42 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» в Україні присвоюються такі спортивні звання: заслужений тренер України; заслужений майстер спорту України; майстер спорту України міжнародного класу; гросмейстер України; майстер спорту України.

Відповідно до п. 3 Постанови Кабінету міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» з метою упорядкування оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, а також створення механізму підтримання на постійному рівні оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці встановлюються наступні надбавки: за спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» – у розмірі 20 відсотків, «майстер спорту міжнародного класу» – 15 відсотків, «майстер спорту» – 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). Але надбавки за почесні та спортивні звання встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням. Відповідність почесного або спортивного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником установи, закладу або організації.

Відповідно до Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України, затвердженого Наказом МВС 09.02.2016 № 90, норматив з фізичної підготовки кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України та на навчання до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, випробування з фізичної підготовки для майбутніх поліцейських є досить жорсткими (що є правильним та логічним), і це підводить нас до того висновку, що серед курсантів закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання є особи, які отримали спортивні звання. В подальшому вони представляють ВНЗ зі специфічними умовами навчання на спортивних змаганнях, в тому числі міжнародного рівня. А, наприклад, курсанти ХНУВС відповідно до освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти займаються на практичних заняттях спеціальною фізичною підготовкою обсягом у 18 кредитів [15]. Це найбільша кількість кредитів серед усіх навчальних дисциплін, що вивчають курсанти ХНУВС. Але, на жаль, поліцейська служба, не відносячись керівниками установ, закладів або організацій МВС до діяльності за спортивним профілем. Хоча і в подальшій своїй професійній діяльності кожен поліцейський зобов'язаний періодично підтверджувати рівень своєї фізичної підготовки та складати залік зі спеціальної фізичної підготовки.

Що стосується студентів звичайних ВНЗ, то вони також не отримують надбавок до стипендії за спортивні звання. Хоча, у 2017 році народними депутатами України був поданий проєкт Закону «Про внесення змін до Закону України «Про вищу освіту» щодо заохочення зайняття молоді спортом». Було запропоновано внести наступні зміни до Закону України «Про вищу освіту»: 1) статтю 44 доповнити: «3-1. Поза конкурсом до державних і комунальних вищих навчальних закладів фізичного виховання і спорту зараховуються особи, яким присвоєно спортивні звання кандидата у майстри спорту України, майстра спорту України, майстра спорту України міжнародного класу»; 2) абзац другий частини четвертої статті 62 викласти у такій редакції: «Студенти, яким присвоєно спортивні звання кандидата у майстри спорту України, майстра спорту України, майстра спорту України міжнародного класу, мають гарантоване право на отримання соціальної стипендії, у тому числі у разі отримання академічної стипендії». На жаль, цей законопроект був відхилений.

Висновки. Сьогодні фізична культура і спорт переживають не найкращі часи, незважаючи на низку прийнятих нормативно-правових актів, що повинні були забезпечити, якщо не розвиток, то хоча б підтримку цих сфер. І всі ми навіть підсвідомо розуміємо, що саме фізичне виховання наших дітей є базою для формування їх фізичного та розумового здоров'я, моральної стійкості та соціальної адаптації, але кризовий стан спортивної інфраструктури призводить до того, що молоді стає нецікаво займатись фізичною культурою та спортом. А участь у змаганнях, перемога в них, отримання спортивних розрядів і звань стає заняттям позбавленим змісту, у зв'язку з тим, що воно вимагає не аби яких моральних та фізичних зусиль, а матеріального задоволення майже не приносить.

Список бібліографічних посилань

1. Про додаткові заходи щодо державної підтримки і розвитку фізичної культури і спорту в Україні : указ Президента України від 08.11.2002 № 998/2002 // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/998/2002> (дата звернення: 01.10.2019).
2. Державна цільова соціальна програма розвитку фізичної культури і спорту на період до 2020 року : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 01.03.2017 № 115 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/115-2017> (дата звернення: 01.10.2019).
3. Програма підтримки молоді та розвитку фізичної культури і спорту на 2017–2020 роки : рішення сільської Ради Колодяжської громади від 28.07.2017 № 4/4 // Колодяженська Громада. URL: <http://kolodyazhne.gromada.org.ua/programa-pidtrimki-molodi-ta-rozvitku-fizichnoi-kulturi-i-sportu-na-20172020-roki-11-35-23-24-01-2018> (дата звернення: 01.10.2019).
4. В. Бойко. Спорт в Україні фактично знищений. *Ракурс*. URL: <https://racurs.ua/1447-vladimir-boyko-sport-v-ukraine-fakticheski-unichtojen.html> (дата звернення: 01.10.2019).
5. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF> (дата звернення: 01.10.2019).
6. Положення про Єдину спортивну класифікацію України : наказ М-ва молоді та спорту України від 11.10.2013 № 582. *Офіційний вісник України*. 2013. № 88. С. 168.

7. Кваліфікаційні норми та вимоги Єдиної спортивної класифікації України з олімпійських видів спорту : затв. наказом М-ва молоді та спорту від 17.04.2014 № 1258. *Офіційний вісник України*, 2014. № 42. С. 14.
8. Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України : затв. наказом МВС від 09.02.2016 № 90. *Офіційний вісник України*, 2016. № 22. С. 170.
9. Порядок та умови виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання : наказ МВС України від 06.04.2016 № 260. *Офіційний вісник України*, 2016. № 39. С. 210.
10. Освітньо-професійні програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти // Харківський національний університет внутрішніх справ : сайт. URL: <http://univd.edu.ua/uk/dir/1942/osvitno-profesiyni-programy-pershogo-bakalavrskogo-rivnya-vyshchoi-osvity> (дата звернення: 01.10.2019).
11. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про вищу освіту» щодо заохочення зайняття молоді спортом. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=62976 (дата звернення: 01.10.2019).

Одержано 27.10.2019

УДК 65.015

Сергій Олександрович ТКАЧЕНКО,

кандидат економічних наук, доцент,

завідувач кафедри соціальних та економічних дисциплін факультету № 2

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-5816-4185>

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ЕЛЕМЕНТУ БІЗНЕС-УПРАВЛІННЯ

Із часу виникнення менеджменту як системи професійної діяльності розвиток теорії й практики бізнес-управління постійно еволюціонували. Починаючи з кінця XIX століття, різноманітні підходи до ефективного управління організацією послідовно, змінювали один одного, що було пов'язано як з умовами суспільного розвитку, так і з вимогами до менеджменту з боку економічних систем у той або інший момент часу.

Ці підходи досить швидко завойовували популярність і послідовно застарівали, не справляючись із викликами часу і змінами ринку, що обумовлюють зміни навколишнього економічного середовища.

Нова управлінська філософія базується на визнанні концепції зростання відкритості організацій. Їх успіхи знаходяться не лише всередині підприємств, скільки закладені в економічному, соціальному, науково-технічному й політичному оточенні, причому ступінь відкритості, для забезпечення життєздатності системи, збільшується.

Для успішного функціонування в сучасних умовах організація повинна не лише швидко адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі і здобувати із цього відповідні вигоди, але й робити відповідні впливи на нього.

Найважливішим методологічним напрямом розвитку сучасної теорії менеджменту є використання ситуаційного підходу до корпоративного управління, що дозволяє формувати адаптивний стиль управління, використовувати нову тактику в нових обставинах з метою запобігання втрат та регресу.

Ситуаційний підхід як принцип управління орієнтує суб'єкт управління на аналіз і характеристику управлінського завдання; визначення взаємозв'язків між прогнозом розвитку ситуації й факторним станом суб'єкта; співвідношення управлінського ситуаційного завдання з результатами рівня глобального планування; оптимізацію технологічних рішень управлінських проблемних питань із наступною їхньою адаптацією в умовах функціонування системи.

Ключовою ідеєю в рамках ситуаційної моделі є використання стратегічного планування, що базується на аналізі розривів.

Використання в управлінні системного підходу дозволяє розглядати організацію як єдину систему, нерозривно пов'язану із зовнішнім середовищем, що є основою формування соціально-орієнтованого напрямку менеджменту, де основна відповідальність суб'єкта формується перед співробітниками компанії. Економічно ця позиція обґрунтовується тим, що все більша частина доходу створюється за рахунок інтелекту персоналу, тому саме його слід зацікавлювати в діяльності через різні соціальні гарантії й пакети.

Разом з тим, розвиток менеджменту супроводжується переходом від кадрових до людських ресурсів, і як наслідок до людського капіталу, коли роль персоналу в успішній діяльності компанії стає критичною. Даний підхід приводить до того, що витрати ресурсного розвитку й підвищення кваліфікації стали розглядатися не як витрати, а як активи компанії, які необхідно ефективно використовувати.

Більшість закордонних і вітчизняних учених, практиків справедливо відзначають, що джерела тривалої переваги перед конкурентами варто шукати в людських елементах бізнесу – людях, ідеях, культурі, які є головним ресурсом. Це означає, що співробітник є найважливішою ланкою «нової» управлінської парадигми, а його ексклюзивні якості здобувають величезну цінність, що обумовлює глибокі якісні зміни в менеджменті – розвиток системи управління людськими ресурсами у взаємозв'язку й взаємозалежності з іншими основними напрямками еволюції менеджменту.

Характерною рисою корпоративних відносин є посилення уваги до організаційної культури, різним, формам демократизації й управління, участі працівників у розподілі ресурсів; прийнятті й реалізації управлінських рішень;