

## *Слободянюк Марина Анатоліївна*

Національний університет «Одеська юридична академія»,  
кандидат юридичних наук,  
асистент кафедри адміністративного та фінансового права

### **МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ФІЗИЧНОЮ КУЛЬТУРОЮ І СПОРТОМ В УКРАЇНІ**

Метод управління – це сукупність засобів і прийомів впливу на керований об'єкт для досягнення поставлених управлінських цілей. Серед надзвичайно широкого спектру існуючих дефініцій поняттям «метод державного/публічного управління» називають також спосіб практичної реалізації управлінських функцій шляхом організаційно-розпорядчого впливу суб'єкта управління на поведінку та суспільну діяльність керованого об'єкта з метою досягнення поставлених управлінських функцій або способи та засоби досягнення поставлених управлінських цілей, що визначають якісний бік управління.

На думку Г. Атаманчука, методи управлінської діяльності поділяються на дві групи: методи функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування; методи забезпечення реалізації цілей та функцій державного управління. До групи методів функціонування органів державної влади належать: методи математичного програмування, статистичні методи, системний та функціональний аналізи; методи теорії стратегічних ігор та статистичні теорії прийняття рішень; економіко-статистичне моделювання; графічні методи; методи роботи з інформацією; методи законотворчої, оперативно-виконавчої та правоохоронної діяльності; методи підготовки та проведення організаційних заходів; методи виконання та контролю. Група методів забезпечення реалізації цілей та функцій державного управління поділяються на: морально-етичні, соціально-політичні, економічні та адміністративні.

Більш детальну класифікацію знаходимо в праці В. Малиновського, в якій автор розподіляє методи державного управління на чотири групи: адміністративні – розпорядчі, регламентаційні, нормативні; економічні – індикативне планування, державне регулювання, грошово-кредитна та фінансова політика, захист та заохочення конкуренції, ціноутворення, податкова система, економічне стимулювання; правові – правове регулювання, переконавання і примус, субординація і координація; соціально-психологічні – соціальні, морально-етичні, психологічні [1].

Відтворюючи здобутки теорії управління, методи публічного управління у галузі фізичної культури і спорту можемо класифікувати на підставі різних критеріїв: 1) за формою вираження

(правові, неправові); 2) за ступенем владного впливу (імперативні, рекомендаційні, заохочувальні, уповноважуючі); 3) за суб'єктним складом (одноосібні, колегіальні); 4) залежно від правових властивостей (нормативні, індивідуальні); 5) залежно від ступеня врахування у владному впливі інтересів і правових можливостей його об'єктів (адміністративні, економічні) [2].

Найбільш поширеним є поділ методів управління залежно від характеру їх впливу на волю і поведінку осіб (по іншому – за використовуваними мотиваційними засобами). Чимало вчених вважають даний поділ найважливішим; при цьому, деякі фахівці виділяють два основних (універсальних) методи – переконання та примус, інші ж схиляються до необхідності вести мову про три окремих базових методи – переконання, заохочення та примус.

Стосовно контролю у галузі фізичної культури і спорту залишаються справедливими всі адміністративно-правові розробки, доктринальні досягнення та теоретичні проблеми, які притаманні контролю як засобу забезпечення законності загалом: щодо співвідношення понять «контроль», «нагляд» та «моніторинг»; щодо широкого та вузького підходів до трактування контролю; стосовно видів контролю і процедур його здійснення тощо. Так, контроль у галузі фізичної культури і спорту повинен базуватися на основних науково обґрунтованих засадах оптимальної системи контролю, тобто відповідати принципам універсальності, постійності і оперативності, об'єктивності і безперервності, гласності, результативності, економічності, орієнтованості на людину [3].

Контроль у галузі фізичної культури і спорту залежно від мети і завдань його проведення поділяється О. Заярним на загальний (проводиться уповноваженими державними органами, до повноважень яких віднесено проведення перевірок різних сторін фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання: фінансовий контроль за витрачанням державних коштів на організацію спортивних заходів, контроль за ефективністю використання спортивних споруд, за організацією надання якісних фізкультурно-спортивних послуг тощо) та спеціальний (покликаний забезпечити відповідність спортивної діяльності особливим правилам, стандартам, вимогам – наприклад, антидопінговий контроль). Останній видається особливо цікавим і з теоретичної, і з практичної точок зору [4].

Інколи до методів управління галуззю фізичної культури і спорту зараховують також методи аналітичні, методи планування, соціально-психологічні, методи моделювання тощо. Як видається, відповідні способи стосуються організації пізнавального процесу (дослідження фізкультурно-спортивної сфери) та взаємодії в колективі (в т.ч. вироблення рішень), але не владного впливу на сектор суспільного життя; вважаючи їх явищами іншого рівня, не

зараховуємо вказані гносеологічні та організаційні методи до методів управління. Також, не можемо підтримати зарахування до системи методів управління методів правового регулювання. Останні являються самостійною, першочерговою юридичною, а не управлінською, категорією, яка не повинна визнаватися тотожною до способів адміністрування, хоча й впливає на них.

### ***Список використаної літератури:***

1. Малиновський В. Я. Державне управління [Текст] : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. – вид. 2-ге, доп. та перероб. – К. : Атіка, 2003. – 576 с.
2. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові та організаційні засади [Текст] : навч. посіб. / за заг. ред. Н. Р. Нижник, В. М. Олуйка. – Львів : Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2002.–352 с.
3. Гарашук В. М. Контроль та нагляд у державному управлінні / Володимир Миколайович Гарашук. – Х. : Фоліо, 2002. – 176 с.
4. Андрійко О. Ф. Державний контроль в Україні: організаційно-правові засади / Ольга Федорівна Андрійко. – К. : Наук. думка, 2004. – 302 с.

### ***Титаренко Марина Володимирівна***

Запорізький національний університет,  
аспірант кафедри адміністративного та господарського права

## **ПРЕМІЯ ЯК РІЗНОВИД СТИМУЛУ У ПРАВІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: ЧИ ЗАДОВІЛЬНИМ Є ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСУ?**

Задля забезпечення ефективного існування державної служби доцільним є пошук засобів мотивувального впливу на державних службовців, використання ресурсу яких спонукало б останніх до підвищення рівня їх професійної компетентності, результативності, якості службової діяльності. Серед таких засобів традиційно виокремлюється премія. Аналіз законодавства про державну службу України свідчить про те, що законодавець відводить премії важливу роль серед розмаїття стимулів, які застосовуються по відношенню до державних службовців. Підтвердженням цього слугують положення ст.ст. 44, 50, 52 Закону України «Про державну службу», а також ціла низка підзаконних нормативно-правових актів, присвячених безпосередньо регулюванню відносин преміювання державних службовців. Так, безперечно, премія є «позитивним результатом» діяльності державних службовців, однак вона не є заохоченням, оскільки ст. 53 Закону