

УДК 354

DOI <https://doi.org/10.32782/1813-3401.2024.4.18>

**О. О. Сітніков**

аспірант кафедри державознавства, права та Європейської інтеграції  
Інституту публічної служби та управління  
Національного університету «Одеська політехніка»  
ORCID: 0000-0002-8202-8810

## ПОНЯТТЯ, СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

*Стаття присвячена дослідженню сутності та значення організаційно-правового механізму регулювання служби управління персоналом в органах публічної влади. Питання управління персоналом є надзвичайно важливим для сучасної публічної адміністрації, оскільки від належного функціонування цього механізму залежить ефективність виконання державних завдань і функцій. У статті проаналізовано різноманітні наукові підходи до визначення організаційно-правового механізму та розкрито його ключові ознаки, такі як системність, легітимність, відкритість, гнучкість і раціональність. Автором обґрунтовано, що організаційно-правовий механізм регулювання служби управління персоналом є необхідним інструментом для забезпечення ефективної діяльності органів публічної влади, оскільки дозволяє забезпечити належний підбір, розвиток і мотивацію публічних службовців. Особливу увагу приділено нормативно-правовій базі, яка є основою для діяльності кадрових служб у державних органах, а також ресурсному забезпеченню, що включає фінансові, кадрові та матеріальні ресурси.*

*У статті також підкреслено важливість подальшого вдосконалення цього механізму з урахуванням новітніх викликів, таких як зміни у законодавстві, суспільно-політичні трансформації та потреба у підвищенні професіоналізму публічних службовців. Враховано вплив зовнішніх і внутрішніх факторів, зокрема реформи державного управління та модернізацію суспільних відносин, на ефективність роботи кадрових служб. Автор зазначає, що постійна адаптація організаційно-правового механізму до умов сучасного суспільства є ключовим елементом забезпечення сталого розвитку державної служби та належного виконання державою своїх функцій.*

*Запропоновано авторське визначення поняття організаційно-правового механізму регулювання служби управління персоналом в контексті діяльності органів публічної влади, а також зроблено висновок про необхідність постійної адаптації цього механізму до сучасних умов.*

**Ключові слова:** організаційно-правовий механізм, управління персоналом, публічна влада, публічне управління, кадрова політика, нормативно-правове регулювання, функції держави, ефективність управління.

**Постановка проблеми.** Сучасний етап розвитку публічного управління характеризується постійними викликами, зумовленими динамічними змінами в економіці, політичних реформах, а також необхідністю підвищення якості державних послуг. В цих умовах ефективне управління персоналом в органах публічної влади стає критично важливим фактором забезпечення сталого функціонування держави та виконання її ключових функцій. Проте, проблема полягає в недостатній ефективності існуючих організаційно-правових механізмів регу-

лювання служби управління персоналом, що впливає на здатність державних органів своєчасно і кваліфіковано реагувати на нові виклики. Відсутність системного підходу до організації кадрової роботи, розмитість функцій і відповідальності, недостатня мотивація кадрів та проблеми з їх професійним розвитком є одними з основних чинників, що перешкоджають досягненню оптимальної продуктивності та ефективності у публічному управлінні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання організаційно-правового механізму

регулювання служби управління персоналом в органах публічної влади є предметом досліджень багатьох науковців. Вони підкреслюють важливість інтегрованого підходу до організації кадрової роботи та розробки правових засад, що сприяють забезпеченню ефективної діяльності публічних службовців. Дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців, таких як Балановська Т. І., Басараб О. Т., Гайдученко С. О., Гомоляко О. В., Дроздова Н. Г., Івасюк І. Г., Ковальчук С., Крушельницька О. В., Кузьменко С. Г., Лапка А. П., Лялюк О. Ю., Матросов О. Д., Мельник Р. С., Мінаєва І. М., Мороз В. М., Назаренко В. Ю., Приходченко Л. Д., Рупьєв В. А., Серьогін С. М., Фальковський А. О., Хромова Ю. О., Шубалий О. М., свідчать про актуальність та багатовимірність цієї проблематики. Більшість дослідників акцентують увагу на тому, що організаційно-правовий механізм слід розглядати як комплекс правових норм, методів, інструментів та процедур, які забезпечують ефективне управління персоналом, що є критичним для досягнення державних цілей. Разом з тим, наукові праці підкреслюють необхідність подальшого вдосконалення цих механізмів у контексті постійних суспільно-політичних та економічних змін, з якими стикається сучасне публічне управління.

**Метою статті** є розкриття сутності та значення організаційно-правового механізму регулювання служби управління персоналом в органах публічної влади, а також визначення його впливу на ефективність діяльності цих органів. Стаття спрямована на теоретичне обґрунтування і практичний аналіз ключових складових цього механізму, їхнього взаємозв'язку та ролі у забезпеченні ефективного функціонування публічної служби, зокрема у контексті сучасних викликів державного управління.

**Виклад основного матеріалу.** Організаційно-правовий механізм регулювання служби управління персоналом є важливою складовою діяльності органів публічної влади, яка дозволяє забезпечити ефективну та професійну роботу органів державної влади та виконання їх завдань та функцій. Це важливий інструмент для забезпечення якісного публічного управління та розвитку суспільства, який потребує якісного категоріального наповнення. Тому для комплексного розкриття проблематики дисертаційного дослідження вважаємо за доцільне надати авторське розуміння поняття, сутності та значення організаційно-правового механізму

регулювання служби управління персоналом органів публічної влади.

Визначаючи поняття «організаційно-правовий механізм регулювання служби управління персоналом для діяльності органів публічної служби», вважаємо за доцільне зупинитись на термінах, які становлять його змістовне наповнення – «організаційно-правовий механізм», «управління персоналом», «публічна влада». Розглянемо їх більш детально.

У сучасних умовах організаційно-правовий механізм є необхідним для ефективного функціонування будь-якої організації, оскільки допомагає забезпечити її стабільність та розвиток в умовах постійних змін у суспільстві та бізнес-середовищі. Тому, розуміння та використання організаційно-правового механізму є важливим для успішного управління у будь-якій сфері.

Наукова дискусія щодо терміну «організаційно-правовий механізм» є актуальною та важливою для сучасного суспільства. Цей термін використовується в різних галузях науки та практики, але його трактування та розуміння можуть варіюватися. Одним з ключових питань, яке виникає у науковій дискусії щодо організаційно-правового механізму, є його розуміння його обсягу та ролі у конкретних суспільних відносинах.

Так, досліджуючи теоретико-методологічний аспект управління системою державних закупівель на конкурсних засадах, Н. Г. Дроздова визначає відповідний організаційно-правовий механізм як «сукупність форм, методів та інструментів управління, організаційних структур, а також правових норм [1, с. 387].

Подібне розуміння організаційно-правового механізму зустрічаємо і в науковій роботі Ю.О. Хромової, на думку якої під ним слід розуміти «сукупність взаємопов'язаних принципів, методів, інструментів, процедур, організаційних структур, а також правового регулювання» [2, с. 24].

У контексті розуміння сутності організаційно-правового механізму заслуговує на увагу позиція О. В. Гомоляко, відповідно до якої «організаційно-правовий механізм з теоретичної точки зору є системою знань про сутність, закономірності дій і правила застосування організаційно-правових методів і засобів цілеспрямованого систематичного регулюючого впливу суб'єкта управління на об'єкт управління з метою переведення його в якісно новий стан. З точки зору структури, організаційно-правовий

механізм державного управління є сукупністю: нормативно-правових актів, які сповна відображають взаємодію та причинно-наслідкові зв'язки різних елементів системи державного управління; форм, методів, засобів, процедур, інструментів та технологій, які використовуються органами влади для досягнення цілей; матеріальних і фінансових, інформаційно-аналітичних ресурсів, соціального та організаційного потенціалу, що надають змогу ефективно функціонувати, розв'язувати складні соціально-політичні та економічні проблеми розвитку суспільства, усебічно враховувати інтереси громадян» [3, с.4].

Згідно поглядів Н. Г. Назаренко, організаційно-правовий механізм являє собою «сукупність інституцій, які створені для розв'язання певних суперечностей, подолання чи попередження проблем у суспільстві та діють на основі конституційно-правових норм, прийнятих у державі» [4, с. 17].

В. М. Мороз зазначає, що «зміст будь-якого організаційно-правового механізму розкривається через призму його традиційних складників (цілей, принципів, функцій) і функціональних, або фахових (методів та інструментів правового й організаційного впливу)» [5, с. 112].

Є змістовним системне розуміння терміну «організаційно-правовий механізм» запропонований Л. Д. Приходченко. На думку вченої, «практичне застосування організаційно-правового механізму державного управління є сукупністю: нормативно-правових актів, які сповна відображають взаємодію та причинно-наслідкові зв'язки різних елементів державного управління; методів, засобів, інструментів та технологій, які використовуються органами влади для досягнення цілей; матеріальних, фінансових, інформаційних ресурсів, соціального та організаційного потенціалу, що дають змогу ефективно функціонувати, розв'язувати складні соціально-політичні та економічні проблеми розвитку суспільства, усебічно враховувати інтереси громадян» [6].

На підставі системного аналізу наведених визначень, варто відзначити, що деякі дослідники свідчать про те, що вказаний термін охоплює лише правові аспекти організаційної діяльності, тоді як інші вважають, що він також включає організаційні процеси та структури. Крім того, на думку однієї групи вчених – він є необхідним для забезпечення ефективності та стабільності організацій, тоді як інші стверджують, що він

може обмежувати інноваційність і гнучкість. В окресленому контексті поділяємо думку науковців як зазначають, що «органічне поєднання організаційного та правового механізмів утворює організаційно-правовий механізм, подвоєний функціонал якого є набагато ефективнішим, оскільки, багато правових форм можуть бути юридично коректними тільки у разі їх прийняття за допомогою організаційних форм» [7, с. 25].

Наступним терміном, який потребує тлумачення – «організаційно-правовий механізм регулювання служби управління персоналом для діяльності органів публічної влади» є термін «управління персоналом».

Управління персоналом є одним з найважливіших напрямків сучасного публічного управління підприємствами, що вирішує проблеми, пов'язані із сучасними викликами. Це особливо актуально в контексті інноваційного розвитку, для чого потрібна чітка, цілісна та узгоджена стратегія, спрямована на підвищення інтелектуалізації праці, використання творчого потенціалу персоналу та його розвиток.

Як і випадку з терміном «організаційно-правовий механізм», щодо терміну «управління персоналом» також тривають наукові дискусії щодо його змістовного наповнення.

Зокрема, О. В. Крушельницька та Д. П. Мельничук зазначають, що «управління персоналом передбачає системний плановірно організований вплив через систему взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства» [8, с. 16].

З позиції О. Д. Матросова, В. Г. Дюжева та В. О. Матросової, управління персоналом являє собою «сукупність цілей, напрямів, форм і методів управління персоналом є системою кадрової роботи, яка, своєю чергою, представлена такими підсистемами: підсистемою аналізу, планування і прогнозу кадрів; підсистемою підбору, розстановки, оцінки і безперервного навчання кадрів та підсистемою використання кадрів» [9].

Колектив авторів Луцького національного технічного університету під керівництвом О. М. Шубалого стверджує, що «комплексна прикладна наука про організаційно-економічні, адміністративно-управлінські, технологічні, правові, групові та особистісні фактори, способи та методи впливу на персонал підприємства для підвищення ефективності в досягненні його цілей» [10, с. 15].

На думку В. А. Рульева, С. О. Гуткевич, Т. Л. Мостенської, «управління персоналом – це системно організований процес відтворення й ефективного використання всіх кадрів організації, спрямований на досягнення поставленої мети» [11, с. 12].

Згідно трактування Т. І. Балановської, М. В. Михайліченко, А. В. Троян «управління персоналом» – це «процес планування, добору, оцінювання, мотивації і безперервного навчання працівників, спрямований на раціональне їх використання, підвищення ефективності діяльності організації» [12, с. 13].

С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко вважають, що «управління персоналом в органах державної влади – управлінський вплив органів державної влади, їх керівників, працівників служб управління персоналом, спрямований на підбір, відбір та добір персоналу, його оцінку, професійний розвиток, мотивацію і стимулювання на виконання завдань, що стоять перед органом» [13, с. 6].

В свою чергу, С. О. Гайдученко визначає «управління персоналом державної служби як цілеспрямовану діяльність керівників органу державної влади і служби управління персоналом, наголошує на таких його сучасних напрямках, як: формування та розвиток колективу державних службовців, а також забезпечення соціально значущих результатів його діяльності шляхом виявлення і реалізації особистісних здібностей, якостей, професійного потенціалу і мотиваційних установок кожного державного службовця. Таке визначення, на думку автора, відображає орієнтовану на особистість державного службовця вітчизняну політику управління персоналом державної служби» [14, с. 15].

Згідно з дослідженням І. Г. Івасюка «управління персоналом на державній службі – це система стратегічних та оперативних дій, спрямованих на ефективне управління кадрами в державних органах, забезпечення оптимального використання їхнього потенціалу, розвиток професійних компетенцій та відповідність вимогам сучасного адміністративного середовища, щоб забезпечити якісне виконання завдань державної влади та задоволення потреб суспільства» [15, с. 291].

Проаналізувавши різні трактування, приходимо до висновку, що за науковим розумінням управління персоналом поєднує в собі всі пов'язані з персоналом стратегії, заходи та сфе-

ри діяльності, які сприяють розвитку компанії. Управління персоналом включає різні сфери діяльності, такі як планування персоналу, розвиток і управління або контроль персоналу. Усе це є основою для залучення та утримання кваліфікованих працівників.

На підставі наведеного, вважаємо за доцільне під управління персоналом в публічно-управлінському контексті розуміти діяльну систему, спрямовану на ефективне прийняття, просування, розвиток та підтримку публічних службовців з метою вирішення завдань органу публічної влади, спрямованих на виконання функцій держави.

Загалом, вважаємо, що управління персоналом включає в себе такі аспекти, як планування кадрової політики, підбір та найм персоналу, оцінка та розвиток працівників, мотивація та утримання публічних службовців, а також управління конфліктами та змінами в колективі. Це комплексний процес, який вимагає від керівників не тільки знань та навичок управління, але й вміння ефективно спілкуватися та взаємодіяти зі своїм персоналом.

Ще одним терміном, який має ключове значення для надання авторського тлумачення організаційного-правового механізму регулювання служби управління персоналом для діяльності органів публічної влади є термін «публічна влада».

Органи влади відіграють ключову роль у формуванні та реалізації політики, прийнятті рішень, що впливають на життя громадян та функціонування держави в цілому. Тому протягом розвитку суспільства серед правників та управлінців триває наукова дискусія щодо сутнісного розуміння публічної влади, а також функцій, повноважень та значення її органів. На думку Є. В. Міщук та О. В. Лісевич, «публічна влада – це права, здатність і можливість державних органів, органів місцевого самоврядування та громадських організацій впливати на суспільне життя, силою примусу або авторитету» [16, с. 119].

Заслуговує на увагу і позиція О. Ю. Лялюк який вказує, що «публічна влада є видом влади у державі, яка зосереджена на управлінні всією інфраструктурою держави та реалізується переважно через спеціально створений апарат управління і спрямована на задоволення потреб економічно панівного класу, врахування інтересів переважної більшості населення країни» [17, с. 84].



С. Г. Кузьменко та Д. І. Топузова наголошують, що «публічну владу доцільно розглядати як владу, яку складають вольові відносини між людьми з приводу організації їхньої сумісної діяльності, але яка не збігається з населенням країни. Це влада яка вироблена на основі спільного інтересу всього населення окремої території, яка виділена з суспільства» [18, с. 28].

Подібна точка зору зустрічається і в наукових працях Р. С. Мельник, на думку якого публічна влада – «це здатність державних і недержавних суб'єктів впливати на рішення, дії чи бездіяльність фізичних і юридичних осіб та/або вирішувати правову долю об'єктів, з метою досягнення суспільно значущих цілей» [19, с. 19–20].

А. П. Лапка пропонує під публічною владою визначати «різновид соціальної влади, що характеризується універсальністю та автономністю, проявляється в системі владно-вольових відносин між суб'єктами та об'єктами влади на основі права, передбачає здійснення правового впливу в рамках якого можуть застосовуватись різні правові способи та методи, включаючи правовий примус, по відношенню до останнього з метою задоволення публічного інтересу» [20, с. 69].

Викликає інтерес й визначання надане І. М. Мінаєвої, на думку якої «публічної влади – це цілісна система органів державної влади та органів місцевого самоврядування, що здійснюють управління суспільно значущими справами від імені та за дорученням суверена – народу, постійно діють в правовому режимі при реалізації організаційно-розпорядчих функцій і повноважень через визначені Конституцією України та законами України форми реалізації управління справами держави і територіальних громад, які функціонують згідно з їх статусами у всіх сферах і в територіальних одиницях держави» [21, с. 9].

Отже, наукові думки щодо публічної влади розглядають її як один з основних елементів політичної системи суспільства, який включає в себе всі органи та інститути, які здійснюють владні функції в державі, такі як законодавча, виконавча та судова влада.

З урахуванням наведеного, вважаємо, що під публічною владою доцільно розуміти особливий вид влади, яка включає в себе виконавчу владу та місцеве самоврядування, та діє для забезпечення інтересів держави і суспільства.

Дослідивши змістовне наповнення ключових термінів, які впливають на сутність поняття

«організаційно-правовий механізм регулювання служби управління персоналом для діяльності органів публічної влади», вважаємо за доцільне надати його авторське тлумачення.

Підсумовуючи всі вище наведені положення, приходимо до висновку, що організаційно-правовий механізм регулювання служби управління персоналом для діяльності органів публічної влади має складне термінологічне тлумачення, що обумовлено особливою системою характерних рис, які визначають його сутність, а також важливим значенням для ефективної діяльності органу публічної влади.

**Висновок.** Отже, організаційно-правовий механізм регулювання служби управління персоналом в органах публічної влади є складною, багатокомпонентною системою, яка має вирішальне значення для ефективного функціонування державних інституцій. Він включає в себе правові норми, процедури, інструменти та ресурси, що дозволяють забезпечити належний підбір, розвиток і мотивацію публічних службовців. Системність, легітимність, відкритість, гнучкість та раціональність є основними ознаками цього механізму, які забезпечують його ефективність у забезпеченні державних функцій.

Реалізація такого механізму потребує постійного вдосконалення, зокрема адаптації до сучасних викликів, з якими стикається публічна влада, як-от реформи, економічні зміни та соціальні запити. Розбудова належної нормативно-правової бази, ресурсного забезпечення та ефективного управлінського підходу є запорукою сталого розвитку публічного управління та ефективної діяльності органів публічної влади.

#### Список використаної літератури:

1. Дроздова Н.Г. Організаційно-правовий механізм управління системою державних закупівель на конкурсних засадах: теоретико-методологічний аспект. Актуальні проблеми державного управління. 2012. Вип. 3. С 150-153.
2. Хромова Ю.О. Організаційно-правовий механізм державного регулювання виборчого процесу в Україні: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Одеса, 2014. 24 с.
3. Гомоляко О. В. Організаційно-правові механізми впровадження публічної політики в Україні. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. № 12. С.1-6.
4. Назаренко В.Ю. Організаційно-правовий механізм державного управління пожежною безпекою в Україні. Теорія та практика державного управління. 2013. Вип. 3 (42). С 1-7.

5. Мороз В.М. Організаційно-правовий механізм державно-управлінського впливу: зміст та характеристика категорії. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 23. С. 106-114.
6. Приходченко Л. Л. Організаційно-правовий механізм забезпечення ефективності державного управління: теоретико-методологічні засади. Теорія та практика державного управління. 2009. № 1(24). С. 59-65.
7. Басараб О.Т. Організаційно-правові механізми забезпечення правопорядку у Збройних силах України та інших військових формуваннях. Юридичний науковий електронний журнал. 2020. № 8. С. 24-27.
8. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посіб. К.: Кондор, 2003. 296 с.
9. Управління персоналом / О.Д. Матросов, В.Г. Дюжев, В.О. Матросова та ін.; 2-е вид., доп. та перероб. Х.:НТУ «ХПІ», 2009. 248 с.
10. Управління персоналом: підручник / О.М. Шубалий, Н.Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О.В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
11. Управління персоналом: навч. посіб / В.А. Рухлев, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. К.: КОНДОР, 2012. 324 с.
12. Балановська Т.І., Михайліченко М. В., Троян А.В. Управління персоналом: навчальний посібник для здобувачів вищої освіти спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування. Київ:ФОП Ямчинський О.В., 2022. 371 с.
13. Управління персоналом в органах публічної влади: навч. посіб. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.
14. Гайдученко С. О. Формування інноваційної технології оцінювання в управлінні персоналом державної служби. : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03. Дніпропетровськ, 2010. 20 с.
15. Івасюк І.Г. Понятійно-категоріальний апарат управління персоналом на державній службі. Юридичний науковий електронний журнал. 2024. № 5. С. 288-291.
16. Міщук Є.В., Лісевич О.В. Окремі аспекти дослідження визначення сутності понять «публічна влада» та «публічне управління». Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 3. С. 118-120.
17. Ковальчук С. Проблема визначення поняття публічної влади в теорії держави і права. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2017. № 884. С. 47-51.
18. Кузьменко С.Г., Топузов Д.І. Публічна влада та її складові: навчальний посібник. Маріуполь: МДУ, 2021. 67с.
19. Мельник Р.С. Загальне адміністративне право в питаннях і відповідях: навч. посіб. Київ : Юрінком Інтер, 2019. 304 с.
20. Лапка А.П. Публічна влада: поняття, сутність, зміст. Успіхи і досягнення в науці. 2024. № 3. Том.1 С. 59-71.
21. Мінаєва І. М. Складові поняття "публічна влада". Державне будівництво. 2008. № 1. С

### Sitnikov O. O. The concept, essence and significance of the organizational and legal mechanism for the regulation of personnel management services for the activities of public authorities

*The article is devoted to the study of the essence and significance of the organizational and legal mechanism for the regulation of personnel management services in public authorities. The issue of personnel management is extremely important for modern public administration, since the effectiveness of state tasks and functions depends on the proper functioning of this mechanism. The article analyzes various scientific approaches to defining the organizational and legal mechanism and reveals its key features, such as systematicity, legitimacy, openness, flexibility and rationality. The author substantiates that the organizational and legal mechanism for regulating the personnel management service is a necessary tool for ensuring the effective operation of public authorities, as it allows for the proper selection, development and motivation of public employees. Particular attention is paid to the regulatory and legal framework, which is the basis for the activities of personnel services in state bodies, as well as resource provision, which includes financial, personnel and material resources.*

*The article also emphasizes the importance of further improvement of this mechanism taking into account the latest challenges, such as changes in legislation, socio-political transformations and the need to increase the professionalism of public servants. The impact of external and internal factors, in particular state administration reforms and the modernization of social relations, on the effectiveness of personnel services is taken into account. The author notes that the constant adaptation of the organizational and legal mechanism to the conditions of modern society is a key element of ensuring the sustainable development of the civil service and the proper performance by the state of its functions.*

*The author's definition of the concept of the organizational and legal mechanism for the regulation of the personnel management service in the context of the activities of public authorities is proposed, and a conclusion is drawn about the need for constant adaptation of this mechanism to modern conditions.*

**Key words:** *organizational and legal mechanism, personnel management, public power, public administration, personnel policy, regulatory and legal regulation, functions of the state, management efficiency.*