

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

Бідюк Т.А.

студентка магістратури,

Державний університет «Житомирська політехніка»

КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В УКРАЇНІ

Головним аспектом реалізації кадрової політики є створення розвиненого інституту державної служби, навчання управлінського персоналу, який зможе ефективно функціонувати в умовах демократичних перетворень. Сучасна державна служба має не лише звертати увагу на норми демократичного суспільства, а й стати ефективним інструментом для побудови такого суспільства. Це потребує усунення наявних недоліків у вітчизняній державній системі керування та кар'єрного зростання державного службовця. Зростаючі вимоги суспільства до державної служби вимагають більшого професіоналізму, здатності ефективно діяти мовою поглиблення демократизації та необхідності розвитку взаємодії між державою та громадянським суспільством.

Насамперед проблема успішної кар'єри вимагає наукового осмислення як цілісного процесу, що передбачає передусім з'ясування її сутності, визначення умов модернізації в Україні. *Метою* дослідження є здійснення науково-теоретичного аналізу службової кар'єри як адміністративно-правової категорії, визначенні напрямів розвитку державної служби в умовах реформування публічного управління в Україні.

Відповідно до цінностей державних службовців, основою їх кар'єри є свідомо позиція та поведінка, яка пов'язана з баченням особистості майбутньої роботи, творчого розвитку, методів кар'єрного зростання та просування по службі. Для з'ясування сутності службової кар'єри необхідно дослідити поняття і зміст кар'єри. «У загальному значенні *кар'єра* – це прагнення людини досягти становища, що дає їй можливість найповніше задовольняти свої потреби. У вузькому розумінні цього терміна кар'єру пов'язують з динамікою становища й активністю особи в трудовій діяльності. Сутнісною складовою поняття кар'єри є просування, тобто рух уперед» [2, с. 147–148].

Проаналізувавши дефініцію «кар'єра» визначаємо, що сьогодні існує безліч різних теорій для найбільш повного і ефективного визначення кар'єри. Одним з інструментів активізації співробітників, використання їх професійних, особистих якостей є впровадження ефективної системи управління кар'єрою в ділову практику. Накопичення нових професійних знань дозволяє співробітникам удосконалювати методи і навички роботи, забезпечує швидше просування на нові посади. «Кар'єра державного службовця – це свідомо обраний шлях службового просування, прагнення досягти певного статусу – соціального, посадового, кваліфікаційного, професійного, що сприяє самоствердженню державного службовця як особистості та самореалізації як громадянина в суспільних відносинах» [3, с. 194].

На думку психологів, основними критеріями успішної кар'єри є задоволеність умовами життя, яку приносить професійна діяльність, і соціальний успіх, зумовлений самореалізацією. Отже, кар'єрний успіх державних службовців є позитивною мотивацією до кар'єрного зростання у контексті просування по службі, що пов'язане з набуттям професіоналізму, досвіду та визнанням ділової активності та досягнення належного статусу. Варто зазначити, що в управлінні дуже часто ототожнюють поняття «кар'єра» і «службово-професійне просування», але вони абсолютно різні. Термін службово-професійне просування є більш звичним, тоді як кар'єра в українській спеціальній літературі й на практиці майже не використовується. Під службово-професійним просуванням ми розуміємо послідовність різних кроків, передбачених організацією (посада, робоче місце, посада в команді). Натомість кар'єра значно ширше поняття, це система взаємозалежних елементів.

Біла-Гіунова Л.Р. стверджує, що особливістю цілей управління службовою кар'єрою є те, що вони визначаються обома сторонами службово-кар'єрних відносин, тобто суб'єктом призначення і державним службовцем. При цьому, переслідуючи дещо різні стратегічні напрямки й очікувані результати, вони можуть стосуватися одних і тих самих питань. Максимальне досягнення цілей управління службовою кар'єрою є можливим за умови їхньої координації та якомога більш можливого збігу як щодо напрямків, так і щодо очікуваних результатів [1, с. 30].

Публічна служба належить до складної соціальної системи і є державним правовим та соціальним інститутом, який згідно своїх повноважень виконує низку цілей та функцій управління, забезпечує взаємодію держави і її громадян. Це велика структура з багатьма видами та сферами діяльності, суб'єктами й об'єктами різних рівнів управління, з внутрішніми та зовнішніми зв'язками.

У наш час українська держава та суспільство перебувають у надзвичайно складній політичній та соціально-економічній ситуації.

Сьогодні українське суспільство потребує змін у всіх сферах життя. Подальший розвиток України як суверенної, демократичної, соціальної, правової держави та інтеграція до ЄС значною мірою залежить від успіху модернізації державного управління в країні. Стратегічним напрямком реформи державного управління є реформа державної служби. Адже створення професійної державної служби, орієнтованої на громадян, що здійснює діяльність в інтересах держави та суспільства, підвищить ефективність державних функцій, основних прав і свобод громадян.

Задля адаптації державної служби України до європейських стандартів, розглядаємо такі європейські інструменти розвитку, як:

Інструмент тісного міжінституційного співробітництва. Його вирішальною особливістю є прямий обмін конкретним досвідом у конкретних галузях національного регулювання для імплементації норм і стандартів ЄС, передача найкращих практик партнерів між державами-членами ЄС та їх відповідними країнами, а також отримання унікального досвіду держави. Проект Twinning не є класичною технічною допомогою, яка забезпечує односторонню підтримку. Такі проекти мають вирішувати конкретні проблеми та досягати потрібних результатів. Менеджером проекту є вищі державні службовці з країн-членів ЄС та країн-бенефіціарів.

Інструмент TAIEХ орієнтований на вирішення конкретних проблем розвитку та інтеграції, вимагаючи від компетентних органів країни-бенефіціара проявити ініціативу, самостійно визначити свої потреби, підготувати та подати заявки, а мобільність дозволяє використовувати його для вирішення актуальних проблем. TAIEХ надає такі послуги за рахунок ЄС: надання експертів країнам-бенефіціарам як консультантів для розробки законодавства та його тлумачення в межах «*acquis communautaire*»; навчальні візити, щоб державні службовці з країн-бенефіціарів переймали досвід у держав-членів щодо розробки, впровадження та зацікавлення сторін у відповідних практичних питаннях; організація семінарів та практикумів, щоб ознайомити та пояснити громадськості всі аспекти.

SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management) – один із найпрестижніших аналітичних центрів ЄС, створений Організацією економічного співробітництва та розвитку й ініціативою ЄС. Метою впровадження є те, що країни Центральної та Східної Європи мають модернізувати свої системи державного управління. Цей інструмент відіграє ключову роль у підготовці країн-кандидатів до вступу в ЄС.

Інтегрований інструмент інституційного розвитку (CIB) є частиною ініціативи ЄС «Східне партнерство». Метою інструменту є підтримка

інституційної реформи окремих державних інституцій та створення умов для ефективної реалізації майбутньої спільної угоди між Україною та Європейським Союзом, включаючи створення зони глибокої вільної торгівлі.

ОЕСР (Співпраця з Організацією економічного співробітництва та розвитку). На відміну від Світового банку та Міжнародного валютного фонду, ОЕСР не надає фінансування. Організація є місцем для досліджень і обговорень, а також розслідування та аналізу, щоб допомогти уряду визначити стратегію офіційної угоди між державами-членами, яка буде реалізована національними установами або іншими міжнародними угодами.

Посольство Великобританії в Україні оголосило про запуск UK-UA: плану підтримки економічних реформ України та забезпечення політичної стабільності. Згідно з дворічним планом, міжнародні та українські експерти надаватимуть експертні консультації українському уряду, що прискорить впровадження політичних реформ, покращить державне управління, підвищить підзвітність та прозорість, боротьбу з корупцією. Спрямована на покращення відносин між громадянським суспільством, підприємствами і державою.

Аналіз нової методики системи забезпечення державної служби, визначеної у «Стратегія реформування державного управління України на 2022–2025 роки» [4] змусила звернути увагу на інновації, передбачені законопроектом України «Про державну службу», які більше відповідають вимогам нашого часу. Сприятимуть деполітизації для держслужбовців, адже окремі категорії посад будуть повністю скасовані, вступ на державну службу виключно за умовами конкурсного відбору. Запровадять ефективні способи регулювання припинення та статусу припинення державної служби, а також її оцінці.

Отже, кар'єра як публічно-правове явище, є об'єктом державного управління, метою якого є створення належного нагляду, організації та фінансових умов для її здійснення. Характеристиками управління кар'єрою є: цілі, функції та механізми виконання. Особливістю цілей управління кар'єрою є те, що вони спільно вирішуються обома сторонами у професійних відносинах, а саме призначеним і керуючим службовцем. За умови інтеграції до ЄС, питання реформи державного управління стає пріоритетним на сучасному етапі. Ця реформа європейської моделі базується на загальноєвропейських основних принципах та стандартах державного управління. І це має бути пріоритетом у реформі державного управління, оскільки ефективне функціонування інституту державної служби залежить не лише від поваги законних прав і свобод громадян, а й від розвитку держави в цілому. Водночас кар'єрне зростання державного службовця у добу

модернізації публічного управління є підвищенням ефективності державного управління та прискоренням впровадження реформ. Важливо розуміти роль і значення цього тимчасового механізму, щоб не ігнорувати необхідність всебічної модернізації державної служби, а навпаки – сприяти її впровадженню.

Список використаних джерел:

1. Біла-Тіунова Л.Р. Службова кар'єра державного службовця: теорія та правове регулювання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д.ю.н. : 12.00.07. – Одеса, 2012. – 41 с.
2. Державна служба : підручник у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України ; редкол. Ю.В. Ковбасюк, О.Ю. Оболенський, С.М. Серьогін та ін. – Одеса : НАДУ, 2013. – Т. 2. – 348 с.
3. Серьогін С.М. Кар'єра державного службовця / С.М. Серьогін, Н.Ф. Артеменко ; ред. кол. Ю.В. Ковбасюк та ін. // Енциклопедія державного управління у 8 т. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 6. – С. 194–196.
4. Стратегія реформування державного управління України на 2022–2025 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#n9>