

**ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
Кафедра публічного управління та адміністрування**

ПОШТАРЕНКО ЮЛІЯ ВОЛОДИМИРІВНА

**СЛУЖБОВА КАР'ЄРА ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ: ТЕОРІЯ І
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ**

Спеціальність: 074 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

магістерської роботи на здобуття наукового ступеня
магістра публічного управління

Миколаїв – 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Слід констатувати, що завдання пошуку і запровадження оптимальної, дієвої й ефективної моделі державної служби залишається одним із першочергових в Україні, що потребує переосмислення цілого ряду наукових положень щодо публічної служби, створення оптимальної та ефективної системи органів виконавчої влади, удосконалення законодавства про державну службу, запровадження дієвого та ефективного режиму державної служби, чіткого визначення правового становища державного службовця, підвищення ролі і значення службової кар'єри в інституті державної служби. Звернення до службової кар'єри, як до предмета наукового дослідження, обумовлено, перш за все, необхідністю запровадження авторитетної і стабільної державної служби, основним завданням якої має стати ідеологія функціонування державного апарату для забезпечення реалізації прав, свобод та законних інтересів громадян, надання їм державних послуг. Таким чином, мова йде про формування корпусу державних службовців з високим рівнем професійної компетентності, почуттям персональної відповідальності і здатних оперативно й ефективно вирішувати державні завдання і функції на всіх рівнях державного управління. Слід зазначити, що кар'єра є характерною для будь-якої ієрархічної системи, а службова кар'єра не тільки є притаманною державній службі, але й є наскрізним чинником інституту державної служби.

Об'єктом дослідження є службова кар'єра у публічній службі.

Предметом дослідження є організаційно-правові аспекти службової кар'єри державного службовця в Україні.

Мета роботи – дослідити основні напрямки розвитку інституту службової кар'єри державного службовця, зокрема в умовах євроінтеграції.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні **завдання:**

- визначити теоретико-методологічну характеристику службової кар'єри державного службовця;

- дослідити сутнісну характеристику службової кар'єри державного службовця;
- здійснити аналіз управління службовою кар'єрою державного службовця.

Методи дослідження. В роботі використано діалектичний підхід, завдяки якому стало можливим дослідження змісту та форми службової кар'єри, його правової основи. В основу дослідження покладено такі принципи діалектичного пізнання як історизм, об'єктивність, конкретність, детермінізм тощо. Методи формальної логіки допомогли визначити загальні засади інституту службової кар'єри, механізму її проходження, систему органів державного управління, покликаних забезпечувати реалізацію вимог чинного законодавства в даній сфері. Методи гносеології дозволили дослідити структурно-функціональні характеристики службової кар'єри державного службовця. Історико-правовий метод застосовано для вивчення становлення та подальшого розвитку інституту службової кар'єри, його нормативно-правової бази.

Емпіричною основою даної роботи стали фундаментальні праці науковців, що досліджували питання державної/публічної служби, зокрема, В. Авер'янов, Д. Бахрах, К. Бельський, Л. Біла-Тіунова, Ю. Битяк, С. Васильєв, І. Голосніченко, І. Данильєв, Є. Додін, Р. Калюжний, І. Картузова, С. Ківалов, І. Коліушко, В. Колпаков, Г. Корж, В. Луговий, В. Малиновський, Н. Нижник, Д. Овсянко, М. Орзіх, Т. Пахомова, О. Рябченко, В. Шаповал, Ю. Шемшученко, Х. Ярмакі та ін.

Практичне значення За нинішніх умов ця проблема має важливе значення, оскільки результати наукових досліджень за даною тематикою сприятимуть послідовному, комплексному й системному реформуванню сучасної системи Державної служби та служби в органах місцевого самоврядування з огляду на позитивну практику країн Європейського Союзу, але й з урахуванням вітчизняного досвіду. Усе вищенаведене зумовило вибір теми, формування мети дослідження, визначення його наукової новизни та

практичного значення.

При написанні даної магістерської роботи аналітичними та інформаційними джерелами дослідження була наукова література, політичні газети, наукові журнали та інтернет-ресурси, загалом використано 117 джерел.

Дана робота складається з трьох розділів, 6 підрозділів та списку використаних джерел. Загальна кількість сторінок 83, з них основного тексту 78 стор.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, сформульовано об'єкт, предмет, мету та основні завдання, методи дослідження та висвітлено наукову новизну і практичне значення даної роботи.

У першому розділі *«Теоретико-методологічна характеристика службової кар'єри державного службовця»* охарактеризовано проблематику та джерельну базу дослідження службової кар'єри державного службовця.

Підрозділ 1.1. «Історія розвитку службової кар'єри» присвячений саме історії розвитку службової кар'єри.

В даній роботі визначено що термін «службова кар'єра» було введено в науковий обіг як правову категорію лише наприкінці ХХ ст., історико-правовий метод дослідження дозволяє з'ясувати низку загальнотеоретичних питань інституту публічної служби та її видів, що визначають правову природу службової кар'єри. Так як інститут публічної служби почав формуватися лише наприкінці минулого століття, то мова переважно йтиме про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування, оскільки на той час практично не використовувався термін «публічна служба», «службова кар'єра».

Проведений комплексний аналіз дозволяє зробити висновки, що дослідження даного питання дозволило виокремити три періоди становлення та розвитку інституту державної служби і її складової «службової кар'єри»: перший - Дореволюційний період (кінець ХVІІІ -

початок ХХ ст.); другий - роботи Радянського періоду; третій період стосується сьогодення.

Отже, «кар'єра» як соціально-правова категорія пройшла не малий шлях і зазнала певних трансформацій за час свого існування, сфера вжитку даного терміну значно розширилися, порівняно з його первинним значенням.

У підрозділі 1.2. «Сутність та правова природа службової кар'єри» розкрито визначення сутності визначення «кар'єра».

З'ясовано, що зазначений термін мав два визначення: - професія та – досягнення в будь якій галузі людської діяльності.

За радянських часів до терміну «кар'єра» стали ставитися негативно. У той період з'явився термін «кар'єризм», що мав таку ознаку :«гонитва за особистим успіхом у службовій та іншій діяльності через честолюбство або з корисливих мотивів на шкоду суспільним інтересам». І тільки Закон України «Про державну службу» у 1993 році вперше закріпив термін «службова кар'єра» у назві свого п'ятого розділу, до якого входили такі структурні елементи кар'єри, як класифікація посад (ст. 25), ранги державних службовців (ст. 26), просування по державній службі (ст. 27), кадровий резерв (ст. 28). Менеджмент визначає кар'єру як просування по службових сходинках, що супроводжується набуттям нових чи розвитком наявних здібностей, кваліфікаційних можливостей, зміною розмірів винагороди, пов'язаних із діяльністю працівника, це просування вперед по обраному шляху діяльності. Таке просування нерозривно пов'язане з одержанням чогось більшого: вищої посади, більш високого статусу, престижу, влади, матеріального збагачення. Але, слід зазначити що, поняття кар'єра є більш широким ніж тільки просування по службі. Адже можна говорити про кар'єру науковця, митця, спортсмена, лікаря і навіть домогосподарки.

Зроблено висновки, що мотивація поведінки людини взагалі, та і державного службовця зокрема – це багатоаспектна категорія, сторони якої потребують дослідження і вивчення їх впливу на механізм прийняття рішень, як в особистому житті людини, так і в її професійній діяльності.

В роботі окреслені чинники популярного визначення кар'єра: одержання більшої кількості грошей, одержання більших повноважень, одержання більш високого статусу, одержання більшого престижу, одержання найвищої влади. Можна навести ще багато визначень, але їх всіх можна звести до одного узагальнюючого: мотивація - це процес, що відбувається всередині людини і спонукає до дії, змушуючи її поводитися в якійсь конкретній ситуації певним чином. Отже, мотивація - це рушійна сила, що ґрунтується на задоволенні певних потреб, примушує діяти з максимальними зусиллями для досягнення кар'єрного росту. Враховуючи вищезазначене можна стверджувати, що кар'єра – це нерозривна сукупність суб'єктивного усвідомлення службового майбутнього, шляхів самовираження і задоволення діяльністю та індивідуального усвідомлення власної позиції і поведінки службовця, які зумовлені індивідуально-конкретним досвідом та діяльністю на державній службі.

У підрозділі 1.3. «Класифікація службової кар'єри державного службовця» визначено що при дослідженні службової кар'єри важливе значення посідають питання, пов'язані з визначенням і характеристикою її видів. У чинному законодавстві про державну службу це питання, як і питання щодо визначення поняття службової кар'єри, її принципів, не врегульоване, а в теорії адміністративного права та державного управління йому приділено недостатньо уваги.

Вивчаючи різні аспекти питання щодо видів ділової кар'єри, які використовуються у кадровому менеджменті, та враховуючи специфіку державної служби, особливості її проходження і просування, дійшли висновку про доцільність виокремлення видів службової кар'єри за декількома класифікаційними підставами за: місцем проходження, змістом,

напрямом розвитку, можливістю здійснення, швидкістю просування.

Ділова кар'єра може бути внутрішньо- та між організаційною; професійно спеціалізованою та професійно неспеціалізованою; вертикальною, горизонтальною, центроспрямованою та ступеневою.

Є багато визначень і класифікацій змісту кар'єри. Її розподіляють також на: спеціалізовану та неспеціалізовану. Якщо говорити про напрямки розвитку службової кар'єри, то можна виокремити вертикальний, горизонтальний, східчастий, прихований види кар'єри державного службовця. З вертикальним видом пов'язують кар'єрне просування за посадами. Заміщення більш високої державної посади має своїм результатом: а) розширення владних повноважень; б) присвоєння більш високого рангу; в) зростання винагороди; г) підвищення службового статусу; д) поява нових можливостей кар'єрного росту тощо.

За швидкістю просування можна вести мову про рівномірну, стрімку чи прискорену службову кар'єру.

Отже, кар'єра управлінця полягає в просуванні по службових сходах, збільшенні сфери його відповідальності та влади, прагненні досягти її вершин.

У другому розділі *«Службова кар'єра державного службовця: сутнісна характеристика»* зазначається що службова кар'єра знаходиться в нерозривному зв'язку з проходженням державної служби, отже їх структури також є взаємопов'язаними. Але цей зв'язок не означає їх повне співпадіння.

Вирішення даного питання ускладнюється декількома чинниками. По-перше серед науковців немає єдиної точки зору з приводу структури проходження державної служби. По-друге, новий Закон України «Про державну службу» породив додаткові питання для обговорення, його окремі положення є новелами для українського законодавства.

Підрозділ 2.1. «Поняття та структура проходження державної служби» Визначення структури службової кар'єри надало можливість з'ясувати, що собою уявляє «службова кар'єра» як багатогранне явище

правової дійсності, допомогло визначити співвідношення понять «структура службової кар'єри» та «структура проходження державної служби».

З вищенаведеного вбачається, що службова кар'єра, її структура є складовими структури проходження державної служби.

Крім цього потрібно враховувати спорідненість даних понять, єдність їх правової природи. Тому структуру службової кар'єри також слід розглядати як в вузькому, так і широкому сенсі.

В вузькому розумінні структура службової кар'єри включає в себе присвоєння чинів, ротацію та заохочення. Як бачимо, дані етапи складають структуру просування по державній службі, тобто структура службової кар'єри співпадає зі структурою просування по державній службі.

В широкому розумінні структура включає в себе набуття статусу державного службовця, просування по державній службі, оцінювання держслужбовця, припинення державної служби та режим службової кар'єри.

Якщо виходити виключно з аналізу Закону України «Про державну службу», то умовно можна визначити такі структурні елементи: проходження державної служби, оцінювання державного службовця, підвищення кваліфікації службовця, а також частково зачіпаються питання режиму державної служби.

Аналіз досліджень показує, що в доктрині не викликає сумніву віднесення до структурних елементів службової кар'єри просування по державній службі та оцінювання держслужбовця. Набуття статусу державного службовця включає в себе конкурс, стажування, випробування, перевірку документів, прийняття присяги, а також, адаптацію первинне присвоєння рангу. Дана процедура спрямована на забезпечення органів влади якісним складом державних службовців для ефективного виконання ними своїх завдань і функцій.

Аналіз законодавства щодо прийняття на державну службу в різних країнах свідчить, що практично у кожній з них передбачено право рівного

доступу громадян до державної служби на основі професійних здібностей незалежно від їх політичних поглядів, раси, релігії, національного походження, статі, віку, сімейного стану і навіть наявності інвалідності (якщо вона не заважає виконувати посадові обов'язки) при повній повазі до їхніх конституційних прав і особистого життя.

В Україні Законом «Про державну» та Законом «Про очищення влади» встановлені обмеження щодо прийняття на державну службу та проходження державної служби.

Єдиною конституційною вимогою до претендента на посаду державного службовця є громадянство України.

Вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Загальна процедура конкурсу передбачає прийняття рішення про оголошення конкурсу та його оприлюднення; приймання та попередній розгляд документів від претендентів на посаду; тестування і розв'язання ситуаційних завдань та визначення їх результатів; проведення співбесіди; визначення переможця конкурсу та другого за результатами конкурсу кандидата та оприлюднення результатів конкурсу.

Вступ на державну службу автоматично означає первинне присвоєння рангу відповідно до посади, яку він заміщує.

У підрозділі 2.2. «Просування по державній службі, підстави припинення службової кар'єри» показано, що важливим елементом структури службової кар'єри в широкому розумінні є просування по державній службі (іншими словами – службова кар'єра в вузькому розумінні).

У теорії адміністративного права вважають, що просування по службі здійснюється тільки двома шляхами: зайняття більш високої посади та присвоєння державному службовцю більш високого рангу. Отже, просування по службі можливе за посадами чи за рангами.

Просування за посадами передбачає, що посадовець має намір

зайняти більш високу посаду службовими сходами у будь-якому державному органі. Особливість цього прасування полягає в тому, що воно можливе лише при наявності вакантної посади та, з прийняттям нового закону «Про державну службу», вдалого проходження конкурсу.

Слід зазначити, що визначення в вищезазначеному законі трьох категорій посад та визначення дев'яти рангів наближує до європейської класифікації посад публічної служби.

Просування по службі ще можна визначити як постійне оцінювання державного службовця, його особистісних і професійних якостей.

В структурі службової кар'єри оцінювання займає центральне місце, є визначальним як при просуванні за посадами, так і при просуванні за рангами.

Припинення службової кар'єри в організаційно-процедурному аспекті є рівнозначним припиненню державно-службових відносин. В даній роботі слід зазначити, що чинна класифікація підстав припинення державної служби в повній мірі відповідає стандартам європейського законодавства.

У третьому розділі «Управління службовою кар'єрою державного службовця» зазначено, що службова кар'єра як субінститут державної служби є об'єктом державного управління, і їй притаманні такі ж основні характеристики управлінського впливу, як і державній службі. Водночас, державне управління службовою кар'єрою має ряд своїх особливостей, обумовлених, зокрема, двоєдиною сутністю службової кар'єри, що потребують як їхнього окремого теоретичного обґрунтування, так і їх сукупності.

У підрозділі 3.1. «Основні напрямки діяльності в сфері управління службовою кар'єрою» визначено, що враховуючи, що цілі - це уявлення про тривалі та значущі напрямки та очікувані наслідки певної діяльності, основними цілями управління державною службою є: а) забезпечення єдиної державної кадрової політики, що є можливим тільки за умови створення стабільної системи органів державного управління, чіткого

визначення їхньої функціональної компетенції, удосконалення чинного законодавства про державну службу, визначення основних напрямків адаптації інституту державної служби до стандартів Європейського Союзу та шляхів її здійснення; б) підвищення професіоналізму і компетентності державних службовців, яке передбачає, насамперед, визнання професійного досвіду, здібностей державного службовця важливою цінністю на всіх рівнях державного управління; в) підготовка державних службовців, здатних захищати права і свободи громадян, брати на себе відповідальність і проявляти ініціативу і творчість у виконанні посадових обов'язків.

Зроблено висновки: таким чином, особливістю цілей управління службовою кар'єрою є те, що вони визначаються обома сторонами службово-кар'єрних відносин, тобто суб'єктом призначення і державним службовцем. 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.

У підрозділі 3.2. «Службова кар'єра державного службовця, як об'єкт управління» показано, що зарубіжний досвід конституційного регулювання публічної служби є дещо ширшим і більш конкретним та для порівняння наведені статті Конституцій деяких країн.

В Україні, відповідно до чинного законодавства про державну службу органами, що здійснюють керівництво/управління службовою кар'єрою всіх видів державної служби, є Президент України (адміністративною, спеціалізованою, мілітаризованою) та Кабінет Міністрів України (як правило, адміністративною службою, та окремими питаннями щодо спеціалізованої та мілітаризованої державної служби - насамперед, щодо режиму службової кар'єри останніх двох видів державної служби). Наочним підтвердженням цього є те, що реформування системи ЦОВВ призвело й до розширення повноважень Кабінету Міністрів України у сфері державної служби. Важливо зазначити, що Закон України «Про центральні органи виконавчої влади» не тільки встановив законодавче положення щодо

спрямування й координації діяльності ЦОВВ, у тому числі й НАДС, через відповідного міністра, але й визначив зміст понять «спрямування» й «координація». Аналіз визначених законом повноважень міністра як посадової особи, яка здійснює спрямування та координацію ЦОВВ, дає підстави визначити, що поняття «спрямування» й «координація» не є тотожними. Як уявляється, спрямування безпосередньо пов'язане з визначенням основних напрямків, пріоритетів у діяльності певного державного органу, його реформування, а координація передбачає певні взаємовідносини конкретного органу з іншими державними органами щодо вирішення певних питань, завдань, проблем. Водночас, поняття «спрямування» й «координація» є взаємопов'язаними, оскільки вони досить органічно і логічно доповнюють одне одного і досить часто важко визначити, де закінчується «спрямування» і де починається «координація».

Таким чином, управління службовою кар'єрою характеризується, насамперед, цілями й завданнями, які, у свою чергу, визначають функції та механізм її управління. Важливе значення має зарубіжний досвід управління як публічною службою, так і службовою кар'єрою з огляду на те, що ряд положень вже запроваджені в Україні, такий досвід може сприяти більш ефективному впровадженню нововведень.

Отже, на теперішній час в Україні створено розгалужену систему управління державною службою, до якої входять: 1) Кабінет Міністрів України; 2) НАДС; 3) Комісія з питань вищого корпусу державної служби та відповідні конкурсні комісії; 4) керівники державної служби; 5) служби управління персоналом (спеціаліст з питань персоналу).

ВИСНОВКИ

Проаналізувавши питання реалізації суспільних відносин, пов'язаних зі службовою кар'єрою державного службовця, дійшли наступних висновків.

1. Дослідивши історію становлення інституту державної служби на теренах України, визначили три основні етапи його становлення:

1) дореволюційний; 2) радянський; 3) сучасний. Для першого характерне вивчення питань державної служби в рамках державного та адміністративного права (поліцейського). Серед робіт дореволюційного періоду не можна не відзначити дослідження М. Сперанського та І. Андреєвського. Характерною рисою другого періоду можна визначити протиборство трудового та адміністративного права з приводу належності інституту службової кар'єри. Слід відзначити, що наприкінці 80-х років ХХ ст. простежується перевага адміністративістів у вивченні та обґрунтуванні даного питання. В наші часи відголоски цього протиборства ще мають місце. Сучасний період характеризується тим, що «кар'єра» як соціально-правова категорія пройшла не малий шлях і зазнала певних трансформацій за час свого існування, сфера вжитку даного терміну значно розширилися, порівняно з його первинним значенням. Характерною рисою правового регулювання адміністративної державної служби лишається його міжгалузевий характер: конституційне, адміністративне, фінансове, трудове, цивільне право.

2. В сучасній доктрині поняття «кар'єра» в залежності від галузі знань трактується по-різному. Аналіз існуючих визначень дефініції «кар'єра» дозволяє виокремити декілька основних підходів в трактуванні цього терміну.

1) у загальному аспекті кар'єра - це послідовність розвитку людини в основних сферах життєдіяльності, динаміка її становища та активність;

2) в об'єктивно-організаційному аспекті кар'єра - це: а) поступове просування працівників установи службовими сходинками в міру підвищення їх компетентності, набуття професійного досвіду та навичок, виходячи із кваліфікаційно-посадових можливостей;

3) у суб'єктивно-індивідуальному аспекті кар'єра - це: а) суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє службове майбутнє, очікувані шляхи самовиявлення та отримання задоволення від роботи.

Кар'єра – це нерозривна сукупність суб'єктивного усвідомлення

службового майбутнього, шляхів самовираження і задоволення діяльністю та індивідуального усвідомлення власної позиції і поведінки службовця, які зумовлені індивідуально-конкретним досвідом та діяльністю на державній службі.

Службова кар'єра – це цілеспрямоване просування по державній службі з метою задоволення державних інтересів та реалізації своїх інтересів шляхом заміщення вищої посади або присвоєння вищого рангу.

Службова кар'єра є субінститутом державної служби, яка в свою чергу є невід'ємною складовою державного управління. Отже, всі закономірності притаманні державному управлінню знаходять свої відголоски і в службовій кар'єрі державного службовця.

2. Службова кар'єра державного службовця є явищем багатоаспектним, тому службову кар'єру можна розглядати з різних боків: соціального, правового, організаційного, процедурного та публічно-індивідуального.

3. При проведенні класифікації в якості підстав було визначено місце проходження, зміст, напрям розвитку, можливість здійснення, швидкість просування.

За місцем проходження виділяють два види служби: внутрішню організаційну і міжорганізаційну; за професійною спрямованістю – спеціалізовану, неспеціалізовану.

З точки зору напрямків розвитку службової кар'єри можна виокремити вертикальний, горизонтальний, східчастий, прихований види кар'єри державного службовця.

За змістом визначають посадову та професійну кар'єри.

Посадова кар'єра - просування за посадами, відповідно до посадової ієрархії.

Професійна кар'єра - це становлення працівника як професіонала, кваліфікованого фахівця у своїй справі, що відбувається протягом усього трудового життя працівника. Вона може реалізовуватися в різних установах.

Серед видів службової кар'єри визначено такі, що завдають

суспільству і державі шкоду. До таких видів віднесено доцентровану та стрімку кар'єри.

4. Структуру службової кар'єри слід визначати в широкому та вузькому сенсі.

В вузькому розумінні структура службової кар'єри включає в себе присвоєння чинів, ротацію та заохочення. Як бачимо, дані етапи складають структуру просування по державній службі, тобто структура службової кар'єри співпадає зі структурою просування по державній службі.

В широкому - включає в себе набуття статусу державного службовця, просування по державній службі, оцінювання держслужбовця, припинення державної служби та режим службової кар'єри.

В структурі службової кар'єри оцінювання займає центральне місце, є визначальним як при просуванні за посадами, так і при просуванні за рангами.

У теорії управління «оцінювання показників» здебільшого визначається як «процес перевірки належності виконання працівниками роботи, передбаченої вимогами їх посади».

В умовах реформування державної служби службова кар'єра, як важливий елемент, має суттєве значення у підвищенні ефективності державної служби, професійності та компетентності державних службовців. Водночас, сама службова кар'єра як правова категорія потребує подальшого вдосконалення. Для повноцінного проведення щорічно оцінювання діяльності державних службовців має бути розроблено і прийнято типове положення про проведення такого оцінювання, чіткого визначення та тлумачення критеріїв оцінювання, розробки практичних рекомендацій щодо їх застосування з метою вироблення єдиної практики застосування.

Чинна класифікація підстав припинення державної служби в повній мірі відповідає стандартам європейського законодавства.

5. Особливістю цілей управління службовою кар'єрою є те, що вони визначаються обома сторонами службово-кар'єрних відносин, тобто

суб'єктом призначення і державним службовцем. 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.

6. Механізм управління службовою кар'єрою - це взаємопов'язані та взаємообумовлені елементи, що визначають організаційні та правові засади здійснення виконавчо-розпорядницької діяльності відповідних державних органів щодо забезпечення проходження державної служби й реалізації правового статусу державного службовця.

7. Сьогодні в Україні створено розгалужену систему управління державною службою, до якої входять:

- 1) Кабінет Міністрів України;
- 2) НАДС;
- 3) Комісія з питань вищого корпусу державної служби та відповідні конкурсні комісії;
- 4) керівники державної служби;
- 5) служби управління персоналом (спеціаліст з питань персоналу).

Але ще існує потреба в розробленні якісної нормативно-правової бази, що чітко визначатиме порядок діяльності цієї системи, а також передбачити раціональне фінансування проектів, спрямованих на підвищення професійного рівня державних службовців.

АНОТАЦІЯ

Дана магістерська робота присвячена науковому дослідженню службової кар'єри державного службовця, стану її правового регулювання та надання пропозицій щодо удосконалення інституту державної служби. В роботі визначено поняття, особливості, види та принципи службової кар'єри, її співвідношення з поняттями «просування по державній службі» та «проходження державної служби». Виокремлено структуру службової кар'єри та надано характеристику її елементам. Визначено, що структуру службової кар'єри слід розглядати в широкому (набуття статусу державного

службовця; просування по державній службі; оцінювання державного службовця; режим службової кар'єри; припинення державної служби) розумінні як проходження державної служби; та вузькому розумінні (просування за рангами; просування за посадами та заохочення) як просування по державній службі. Визначено сучасний стан правового регулювання службової кар'єри та запропоновано зміни та доповнення до чинного законодавства про державну службу.

Не менш важливим питанням щодо організаційних засад управління службовою кар'єрою є питання щодо здійснення безпосереднього управління службовою кар'єрою в державному органі.

Ключові слова: державна служба, державний службовець, кар'єра, професійна кар'єра, підвищення, структура, управління персоналом

ANNOTATION

This master's work is sanctified to scientific research of official career of civil servant, state of her legal adjusting and grant of suggestions in relation to the improvement of institute of government service. A concept, features, kinds and principles of official career, her correlation with concepts "advancement on government service" and "passing of government service", is in-process certain. The structure of official career is distinguished and description to her elements is given. Certainly, that the structure of official career it follows to examine in the wide (acquisition of status of civil servant; advancement is on government service; evaluation of civil servant; mode of official career; stopping of government service) understanding as passing of government service; but narrow understanding (advancement is after grades; advancement after positions and encouragement) as advancement on government service. The modern state of the legal adjusting of official career is certain and amendments and supplements are offered to the current legislation about government service.

A no less important question in relation to organizational principles of management an official career is a question in relation to realization of direct management an official career in a public organ.

Key words: government service, civil servant, career, professional career, increase, structure, management a personnel.