

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

Божаєв Заурбек Нурдієвич

УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ
УКРАЇНИ

Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

магістерської роботи на здобуття наукового ступеня
магістра публічного управління

Миколаїв – 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Успішний розвиток і становлення суспільства і держави в цілому залежить від ефективного управління країною. Сучасне суспільство неможливо уявити без державних службовців. Особливістю суспільства ХХІ століття є його складність та унікальність, тому управляти ними повинні професіонали, що передбачає складну організовану систему публічного управління. На сьогодні кожен державний орган заснований на принципі бюрократії. Для ефективного управління суспільством, державою значущими є кадри, які складають бюрократичний апарат. Державний службовець здатний дієво керувати лише в тому випадку, якщо він займає саме «своє» місце з точки зору професійних і особистісних якостей, володіє необхідними ресурсами для трудової діяльності й отримує задоволення від роботи.

В даний час наша держава зіткнулася з низкою серйозних проблем, однією з причин яких є недосконалість системи публічного управління. Плильність кадрів в нижчих ешелонах влади свідчить, що прийнятні способи організації кар'єрного зростання державних службовців на даний момент в Україні відсутні. Сам бюрократичний апарат і основи його функціонування, а особливо система кар'єрного просування службовців вимагає перегляду і оптимізації. Для цього необхідні дослідження, що стосуються питань трудової кар'єри державних службовців, мотивів, факторів і типів їхнього кар'єрного просування.

Розгляд даної проблеми актуальний у зв'язку із зростанням ролі державної служби в реалізації функцій держави, розвитку громадянського суспільства, яке пов'язане з підвищенням активності та кар'єрним зростанням державних службовців. Однак подібна робота ускладнена в зв'язку з недосконалою нормативно-правовою базою державної служби щодо службової кар'єри, а однією з умов підвищення ефективності кар'єри державних службовців є управління цим процесом. Особливої актуальності в даний час набула така риса як суміщення інтересів особистості та організації на державній службі.

За часів СРСР система управління персоналом носила адміністративний характер, відповідно дії людини були суворо регламентовані, а в даний час відповідальність за кар'єру і її побудова в більшій частині лежить на самому службовці. Тому практична значущість і наукова актуальність вивчення проблем кар'єри та кар'єрного прагнення державних службовців обумовлені об'єктивними якісними змінами, які характеризують сучасну вітчизняну дійсність.

Різні аспекти кар'єрного зростання державних службовців вивчалися різними дослідниками. Так, М. Вебер обґрунтував принцип кар'єри чиновника і розглядав її як об'єктивно заданий та спланований процес переміщення службовця по ієрархічних сходах. Дослідник А. Чендлер відзначав, що в міру ускладнення структур управління організацією відбувається підвищення ролі кар'єри управлінця та її траєкторії, обумовлюючи професіоналізацію його діяльності. Такі фахівці в галузі управління, як Дж. Лорш, П. Лоуренс, Дж. Вудворд наголошували на необхідності чіткого визначення структури кар'єри, правил її проходження працівником, оскільки порушення цих принципів веде до серйозних соціальних протиріч в організації, негативно позначаючись на ефективності її діяльності. За останні десятиліття з'явилася велика кількість досліджень присвячених ролі та місцю державних службовців в сфері публічного управління. Однак питанням кар'єри та кар'єрного росту службовців присвячено не так багато досліджень, зокрема серед

вітчизняних можемо назвати таких дослідників, як: С. Арефію, Б. Візірова, О. Волошина, В. Лозовецьку тощо. З'явилися цікаві наукові доробки й серед зарубіжних дослідників, а саме: Р. Абрамова, А. Дементьєвої, В. Іванової, В. Щегорцової та ін.

Нормативну базу роботи становлять Конституція і закони України, міжнародно-правові нормативно-правові акти, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України та відомчі нормативні акти, що регламентують питання публічної служби в Україні. Емпіричну базу дослідження становлять статистичні й аналітичні матеріали регламентації процесів функціонування публічної служби.

Об'єктом дослідження є державні службовці та їхні кар'єрні установки.

Предметом дослідження є кар'єра державних службовців на публічній службі.

Метою дослідження є виявлення та аналіз кар'єрних установок державних службовців в ході управління кар'єрою на публічній службі.

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

- розглянути теоретичні підходи до аналізу професійної кар'єри;
- вивчити специфіку побудови трудової кар'єри державними службовцями;
- проаналізувати зарубіжний досвід кар'єрного просування державних службовців;
- розкрити основні проблеми в побудові і плануванні професійної кар'єри державними службовцями;
- запропонувати шляхи вирішення виявлених проблем та напрямки вдосконалення кар'єрного росту державних службовців.

Методи дослідження. Методи досягнення поставленої мети: методологічний аналіз документів, наукової літератури, монографій, статей, електронних ресурсів з питань, що зачіпають кар'єрну орієнтацію державних службовців, проблему їх кар'єрного зростання. Зокрема, системний підхід, використовувався для вивчення процесу формування професійної кар'єри як сукупності її елементів в їх взаємозалежності та взаємозумовленості. Методи теоретичного дослідження – аналітичне абстрагування, дозволили в процесі вивчення професійної кар'єри виокремити суб'єкти кар'єрного процесу, властивості кар'єри, принципи кар'єри, механізми формування кар'єри тощо, інтерпретація, що дозволяє розкрити нове бачення кар'єри, а також значення категорій, що описують складність і багатогранність досліджуваного явища, класифікація і типологізація досліджуваного явища (кар'єри). Методи емпіричного дослідження – статистичний і порівняльний види аналізу, дозволили виявити особливості формування професійної кар'єри в органах державного управління, аналіз документів, що регламентують діяльність працівників органів державного управління.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в тому, що особливості кар'єри державних службовців в порівнянні з кар'єрою спеціалістів пов'язані зі специфікою публічної служби: регулярним підвищенням кваліфікації державними службовцями, знаковістю влади та ієрархією на державній службі.

вперше:

обґрунтовано, що вибір державними службовцями своєї роботи саме по собі є потужним фактором їх адаптації до умов перехідного періоду в країні, завдяки одержуваним прибуткам, влади та стабільності; прагнення будувати кар'єру і відмова від неї також виступають різними способами їхньої адаптації до різноманітних ситуацій;

удосконалено:

положення про те, що типи трудової кар'єри державних службовців – реальний стратифікуючий фактор груп державних службовців;

дістало подальшого розвитку:

способи підвищення інтересу державних службовців до трудової кар'єри, оскільки це явно пов'язано з ефективністю їхньої діяльності;

значимість трудової кар'єри як соціального процесу в організаціях державної служби;

положення про те, що особливості кар'єри державних службовців в порівнянні з кар'єрою спеціалістів пов'язані зі специфікою державної служби: регулярним підвищенням кваліфікації державними службовцями, значимістю влади та ієрархією на державній службі.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що результати дослідження можуть застосовуватися в органах державного управління, оскільки використання вказаних положень в практичній сфері буде сприяти, оптимізації розробки і впровадження сучасних систем управління кар'єрним розвитком державних службовців з урахуванням закономірностей їх розвитку та особливостей діяльності державної служби. Оскільки більшість державних установ лише приступають до розробки та впровадження нової системи управління кар'єрою з урахуванням сучасних уявлень про її функції і напрями розвитку в умовах реформування. Тому дослідження процесів розвитку системи управління кар'єрним розвитком і вивчення її, можливих протиріч може запобігти багатьом помилкам, що буде сприяти підвищенню ефективності формування, використанням та розвитку потенціалу державної служби та країни. Крім того положення можуть стати основою для розробки програм і посібників для структур, що займаються професійною орієнтацією, працевлаштуванням і плануванням кар'єри молоді, а також можуть бути використані в навчальному процесі для викладання курсів «Управління персоналом», «Державне та регіональне управління», «Психологія управління» тощо.

Апробація результатів дослідження. Матеріали магістерської роботи стали підґрунтям для написання тез доповідей на конференцію «Могилянські читання-2019» на тему «Особливості професійної діяльності державних службовців» та науково-практичної конференції «Лісабонський договір – 10 років після набуття чинності. Що змінилося у функціонуванні ЄС?» на тему «Європейські принципи проходження державної служби».

Структура дослідження. Специфіка теми, сформульовані мета і завдання визначили послідовність викладення матеріалу і структуру роботи. Робота загальним обсягом 105 сторінок складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

У *вступі* обґрунтовані актуальність теми, сформульована мета та основні завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, висвітлена наукова новизна та практичне значення виконаної роботи. Наведено результати апробації основних положень й особистий внесок автора дослідження.

У *першому розділі* «Теоретичні аспекти дослідження професійної кар'єри на публічній службі» висвітлено історію поняття «кар'єра», «професійна кар'єра», «кар'єра державних службовців», охарактеризовано особливості сутності та змісту професійної

кар'єри державних службовців в Україні та порівняно з існуючими практиками в зарубіжних країнах.

Підрозділ 1.1. «Теоретичні підходи щодо аналізу професійної кар'єри на публічній службі» присвячений аналізу етапів розвитку поняття «кар'єра», «професійна кар'єра державних службовців».

Багатоаспектність поняття кар'єри виражається в її наповненості різними складовими. Кар'єра комбінує в собі такі напрямки діяльності як вдосконалення рівня професійного, особистісного, загального культурного розвитку, заходи щодо самопрезентації, самореклами, формуванню, зміцненню, підтримки необхідних зв'язків, які сприяють тому, щоб реальне внутрішнє зростання було помічено, по праву оцінено в середовищі службовця, і відображено в формі зовнішнього зростання (підвищення по службі, оплати праці). Повноцінний розвиток кар'єри неможливий без сприяння кар'єрного середовища, спрямованого на забезпечення необхідних умов для зростання і реалізації зростаючого потенціалу особистості.

У підрозділі 1.2. «Зарубіжний досвід кар'єрного просування публічних службовців» розкрито основні фактори формування професійного просування державних службовців. У країнах Європейського союзу створені спеціалізовані організаційні структури, котрі контролюють процес професійно-посадового просування державних службовців і відповідальні за реалізацію відповідних мотиваційних механізмів. Безсумнівний інтерес представляє практика європейських держав щодо впровадження технологій кар'єрного просування та підвищення на посаді в залежності від професійних, особистісних і моральних якостей, з відповідним підвищенням заробітної плати; практика проведення щорічної оцінки службової діяльності підпорядкованих керівниками підрозділів (наприклад, у Франції, в більшості британців) для здійснення професійної діяльності співробітників.

Зроблено висновок, що кар'єра державних службовців в Україні є складним соціальним явищем, потужним організаційним чинником, який вимагає більш активного використання в сучасній практиці управління. Державний службовець як суб'єкт кар'єри певним чином планує її, формуючи образ кар'єри і засоби її побудови. В образі власного майбутнього управлінського шляху відбивається не тільки мотиваційна сфера, а й системне оточення, в тому числі соціальні взаємовідносини.

У другому розділі «Особливості управління кар'єрою в системі публічної служби України» визначені основні фактори, котрі впливають на процеси управління професійною кар'єрою державних службовців.

У підрозділі 2.1. «Особливості побудови кар'єри публічних службовців» визначено, що до особливостей державної служби, що впливають на побудову кар'єри варто віднести:

- складний характер службової діяльності в умовах політичної і соціальної напруженості;
- високі суспільні очікування у вигляді вимог професіоналізму, відповідальності та оперативності виконання обов'язків державними службовцями;
- високі темпи ротації кадрів в умовах нестабільності;
- можливість зміни змісту діяльності.

Теоретичне і практичне обґрунтування побудови кар'єри в системі державної служби має базуватися на балансі кар'єрних потреб, мотивів та цілей працівника з однієї сторони, та інтересів організації – з іншої. Планування кар'єри, ставить задачу

забезпечення реального зв'язку між прагненням працівників підвищувати професіоналізм, самостверджуватися, підвищувати свій соціальний статус і т.п., з боку організації – розвиток організаційної, управлінської та соціальної структури.

У підрозділі 2.2. «Основні кар'єрні орієнтації публічних службовців» показано, що професія державного службовця, як і будь-яка інша, має свої переваги і недоліки. Незважаючи на складності, пов'язані з працевлаштуванням в державні організації, високий рівень відповідальності за діяльність державних службовців та необхідність володіти рядом професійних компетенцій, молоді люди все частіше вибирають шлях розвитку кар'єри в сфері державного та муніципального управління. Молодь охоче вступає до вищих навчальних закладів на спеціальності державного управління, при цьому орієнтуючись на такі фактори, як престиж професії, кар'єрні перспективи, можливість придбання унікального досвіду, пільги та премії, що надаються державним службовцям, що при існуючій високій конкуренції дає можливість відбирати найбільш перспективних, зацікавлених і кваліфікованих фахівців в сфері управління, в яких до недавнього часу відчувався величезний дефіцит.

Зроблено висновок, що Особливості побудови кар'єри в організаціях державної служби обумовлені різними факторами, пов'язаними як з особливостями особистості працівника, так і середовища, в рамках якої здійснюються професійні обов'язки. Для вивчення аспектів побудови кар'єри державних службовців необхідно проводити регулярний аналіз елементів системи побудови та розвитку кар'єри в даній сфері.

У третьому розділі «Основні напрями вдосконалення кар'єрного росту публічних службовців» обґрунтовані основи і напрямки діяльності щодо вдосконалення кар'єрного росту державних службовців; визначено основні проблеми та шляхи їх вдосконалення, що впливає на ефективність публічного управління в Україні.

У підрозділі 3.1. «Аналіз основних проблем кар'єрного росту на публічній службі» визначено, що кожна діяльність містить потенційні закономірні протиріччя, що створюють труднощі та перешкоди на шляху професійного становлення суб'єкта. Розгляд державної служби як професійної діяльності дозволяє виявити основне коло потенційних проблем, з якими стикається службовець на службі вже з моменту професійної адаптації:

- 1) орієнтація на внутрішню корпоративну взаємодію та обмеження зовнішніх взаємодій;
- 2) наявність досить жорстких бар'єрів для входу та виходу з групи;
- 3) пріоритет неформальних відносин в групі над формальною регламентацією;
- 4) відсутність стабільності в службових відносинах, визначення їх особистісним фактором.

Вирішення окреслених проблем є можливим лише за наявності належної підготовки державних службовців, розвитку в службовців відповідних професійних якостей необхідних для їхньої діяльності, спеціальних професійних навичок, а також внаслідок вдосконалення процедур професійного відбору, підбору кадрів для державної служби, атестації й психологічного супроводу державних службовців на основі наявних даних щодо специфіки конструктивного та деструктивного професійно-особистісного саморозвитку державних службовців.

У підрозділі 3.2. «Напрями вдосконалення кар'єрного росту публічних службовців» показано, що професіоналізм та компетентність кадрів стають головною умовою в удосконаленні способів діяльності та досягненні реальних соціальних результатів у

державній службі. В даний час немає сумнівів, що настав час формування кадрів державної влади і створення корпусу висококваліфікованих професійних управлінців, здатних об'єктивно оцінювати соціально-економічні процеси, стратегічно орієнтувати і тактично грамотно визначати державно-організаційну діяльність. Бюрократизація, кар'єризм і корупція руйнують суспільство в цілому і породжують безвідповідальність і аморальність державних службовців. Для вирішення зазначених проблем необхідна нова державна кадрова політика в органах державної влади, яка створювала б умови для максимального розкриття потенціалу державних службовців, покликаних відповідно до завдань їхньої професійної діяльності забезпечувати високоефективну і якісну реалізацію функцій держави.

Необхідною є можливість чиновникам всіх рівнів регулярно отримувати нові знання, підвищувати кваліфікацію, не дозволяти їм «засиджуватися» занадто довго на одному місці (хоча треба пам'ятати, що є ті, хто готові та можуть все життя пропрацювати на одній посаді) – важливо хоча б періодично здійснювати якісь зміни, нехай навіть горизонтального характеру. Чи не менш значущий механізм виходу з державної служби (при цьому не треба звільняти всіх, хто досяг 65 років, адже в цьому віці багато ще цілком здатні ефективно працювати – нерідко краще молоді).

ВИСНОВКИ

Успіх кар'єрного росту державного службовця залежить не тільки від його особистісних характеристик, але і від професіоналізму. Не кажучи вже про об'єктивні обставини. Проблема професіоналізму стає все більш актуальною в наш час. Не можна виділити якісь певні чинники, за допомогою яких можна досягти успіхів, оскільки діяльність державної служби дуже різноманітна і не перебуває в якихось певних рамках, а залежить від безлічі обставин і проблем, які вирішують державні службовці. Для досягнення успіху в кар'єрі, державний службовець повинен володіти або прагнути розвинути в собі важливі якості, необхідні для просування по кар'єрних сходах. Націленість на результат об'єднує в собі наполегливість та націленість на досягнення бажаного кар'єрного росту.

Поставлені завдання та здійснене дослідження дало змогу зробити наступні висновки:

1. Професійна кар'єра являє собою досягнення людиною успіхів у професійній діяльності й тісно пов'язана з професійним становленням і майстерністю. Вивченням даного явища вперше зайнялися західні вчені в 50-х роках ХХ століття, а в 60-70-рр. вітчизняні дослідники тільки починають досліджувати окремі аспекти трудової кар'єри, але не саму кар'єру. Актуалізація досліджень припала на кінець ХХ – початок ХХІ століття, коли вітчизняні вчені переймають досвід західних колег і адаптують їх теорії під українську дійсність. Основними теоріями до аналізу кар'єри є поліваріативність, концепція кар'єрних якорів і теорія вибору професійної кар'єри в підлітковому і юнацькому віці.

2. Побудова кар'єри державного службовця як об'єкту управління ставить перед керуючою системою певні межі її діяльності, порушення яких призводить до зниження ефективності побудови кар'єри. Метою цього управління є відповідність логіці розвитку кар'єри державних службовців як об'єкта. Кар'єра як об'єкт управління є соціальною

системою, сукупністю зв'язків і відносин, наповнена живими людьми – державними службовцями, реальними явищами і процесами. У зв'язку з цим формування кар'єри державного службовця обмежується наступними обставинами: наявністю природних процесів саморегулювання і саморозвитку кар'єри, які не вимагають управління ззовні; вагомістю зворотних зв'язків, які йдуть від об'єкта управління і висловлюють його інтереси, що вимагають обліку керуючої системи; здібностями державних службовців до самоактивності, цілеспрямованих дій, адаптивності, самоврядуванню тощо. Ці особливості лежать в основі процесів побудови кар'єри державних службовців.

Побудова кар'єри державних службовців включає в себе планування, організацію та координацію індивідуальних і загальних кар'єрних планів. В ході управління здійснюються функції збору та узагальнення необхідної інформації, прийняття рішень і контролю їх виконання. Однією з найважливіших функцій управління кар'єрою державних службовців є її планування. Планування і реалізація планів розвитку кар'єри стали в останні роки найважливішою областю управління людськими ресурсами в сучасних організаціях, однією з форм яких є державна служба.

3. Аналізуючи зарубіжний досвід кар'єрного просування державних службовців, слід зазначити ряд особливостей, які представляють практичний інтерес і можуть бути враховані в процесі вдосконалення системи державної служби в Україні:

- в більшості зарубіжних країнах професіоналізація державного апарату здійснюється на постійній основі;

- впроваджені гнучкі методи управління людськими ресурсами (кадровий менеджмент);

- діють механізми по трансферу кращих співробітників з досвідом роботи між державним і приватним секторами;

- високо розвинений менеджмент з розвитку кар'єри: гнучка система кар'єрного просування, висока кар'єрна мобільність, кар'єрне просування на основі професійних досягнень, тобто не тільки в залежності від стажу роботи. Крім того, результати оцінки державних службовців є підставою для кар'єрного зростання та матеріальної винагороди (основою для кар'єрного планування, для визначення відповідності державного службовця встановленим стандартам роботи, для складання плану навчання державних службовців та для перегляду стандартів роботи);

- наявність різних схем працевлаштування на державній службі: постійні державні службовці та співробітники на контрактній основі;

- сучасна організація праці: більш гнучкі години роботи, впровадження передових технологій;

- впровадження сучасних способів матеріального стимулювання, включаючи оплату праці (з урахуванням індивідуальних і колективних результатів праці).

4. Професійна кар'єра державних службовців має ряд особливостей, ключовими з яких є «закритість системи», необхідність високого рівня професіоналізму і постійного саморозвитку, гостра конкуренція всередині організації та готовність до боротьби з «адміністративним ресурсом» установи.

В результаті дослідження кар'єрних установок державних службовців було виявлено такі недоліки:

1. Проблема вікової структури службовців;
2. Відсутність можливості кар'єрного росту на певних посадах;

3. Умови просування по кар'єрних сходах непрозорі і непередбачувані;
4. Низька інформованість персоналу про можливості службового просування;
5. Відсутність локально-нормативного акту або положення, стосовно кар'єри державних службовців.

Успішність кар'єри залежить не тільки від людини, її бажань та здібностей, а й від багатьох факторів об'єктивного характеру: професійного середовища, структурно-ієрархічної посадової системи, якості роботи з претендентами, перспективності розвитку внутрішніх взаємовідносин. Не можна не враховувати і фактори гальмування кар'єрного росту. Такого роду деструктивних факторів велика безліч: від дефектів мовлення, вад у зовнішності, невпевненості в собі, до несприятливої політичної кон'юнктури, бюрократично-байдужого стилю роботи з персоналом.

5. Сучасна система розвитку кар'єри державних службовців повинна ґрунтуватися на створенні системи професійного розвитку та принципів виділення параметрів професіоналізму і постійного балансу між особистістю і професійною діяльністю. Найголовнішою умовою успішного кар'єрного просування – це ретельна розробка дій для досягнення успіху поставленої мети. Для цього чіткий, регламентований, процес просування мають проходити найбільш мотивовані службовців.

Основними напрямками вдосконалення кар'єрного росту державних службовців є:

1. Розробка та впровадження положення щодо кар'єрного росту державних службовців;
2. Організація ефективного навчання співробітників державних установ шляхом укладення контракту з освітніми установами;
3. Вдосконалення системи мотивації державних службовців;
4. Проведення заходів з психологічного розвантаження службовців;
5. Залучення службовців в розробку і прийняття рішень по роду своєї діяльності.

Таким чином, в результаті реалізації вищезазначених пропозицій щодо вдосконалення процесу кар'єрного зростання державних службовців значно підвищиться мотивація їх трудової діяльності, ефективність праці, покращитися соціально-психологічний клімат в колективі, а також перспективи кар'єрного росту будуть прозорими та зрозумілими для всіх працівників.

Анотація

У межах дослідження визначено історичні особливості виникнення та становлення поняття «кар'єра», «професійна кар'єра», «кар'єра державних службовців», обґрунтовано світовий досвід функціонування моделей професійної кар'єри державних службовців, а також перспективи вдосконалення системи професійного просування державних службовців. Результати дослідження полягають в розвитку теоретичних та практичних складових професійної кар'єри державних службовців та її ролі в процесах формування ефективного публічного управління. Доведено особливості складових кар'єри державних службовців у вітчизняній практиці. Обґрунтовано необхідність підвищувати ефективність створення, розвитку та функціонування системи професійного просування державних службовців в сучасному українському суспільстві.

Встановлено, що реалізація комплексного підходу до розробки ефективних інструментів і механізмів побудови кар'єри державних службовців дозволить оптимізувати систему державної служби, буде сприяти підвищенню якості праці і

розвитку прагнення до професійного розвитку.

Виявлено закономірності, що розширюють і поглиблюють сферу професійного розвитку в галузі державного управління, розширюючи прикладне значення оптимізації системи державної служби та державного управління за допомогою підвищення ефективності мотивації державних службовців до професійного зростання.

Охарактеризовано, що професіоналізм та компетентність кадрів стають головною умовою в удосконаленні способів діяльності та досягненні реальних соціальних результатів у державній службі. В даний час немає сумнівів, що настав час формування кадрів державної влади і створення корпусу висококваліфікованих професійних управлінців, здатних об'єктивно оцінювати соціально-економічні процеси, стратегічно орієнтувати і тактично грамотно визначати державно-організаційну діяльність.

Наголошено, що бюрократизація, кар'єризм і корупція руйнують суспільство в цілому і породжують безвідповідальність і аморальність державних службовців. Для вирішення зазначених проблем необхідна нова державна кадрова політика в органах державної влади, яка створювала б умови для максимального розкриття потенціалу державних службовців, покликаних відповідно до завдань їхньої професійної діяльності забезпечувати високоефективну і якісну реалізацію функцій держави.

Ключові слова: кар'єра, професійна кар'єра, державна служба, державні службовців, публічна служба, мотивація, чиновник, бюрократія, типи кар'єри, функції кар'єри, кар'єрне зростання.

Summary

Within the framework of the research, the historical features of the emergence and formation of the concept of «career», «professional career», «career of civil servants» are defined, the world experience of functioning of models of professional career of civil servants is substantiated, as well as the prospects of perfection of the system of professional advancement civil servants. The results of the study are to develop the theoretical and practical components of the professional career of civil servants and their role in the processes of forming effective public administration. The peculiarities of the constituents of the career of civil servants in domestic practice are proved. The necessity to increase the efficiency of creation, development and functioning of the system of professional promotion of civil servants in the modern Ukrainian society is substantiated.

It is established that the implementation of a comprehensive approach to the development of effective tools and mechanisms for building the career of civil servants will optimize the civil service system, will help to improve the quality of work and develop the desire for professional development.

The patterns that broaden and deepen the field of professional development in public administration have been identified, extending the applied value of optimization of the civil service and public administration by increasing the efficiency of motivation of public servants for professional growth.

It is characterized that professionalism and competence of the personnel become the main condition for improving the ways of activity and achievement of real social results in the civil service. At present there is no doubt that the time has come for the formation of public authorities and the creation of a corps of highly-qualified professional managers capable of objectively assessing socio-economic processes, strategically orienting and tactically

competently defining state-organizational activity.

It is emphasized that bureaucracy, careerism and corruption are destroying the society as a whole and are creating irresponsibility and immorality of civil servants. In order to solve these problems, a new state personnel policy in the state authorities is needed, which would create conditions for maximum disclosure of the potential of civil servants, called upon in accordance with the tasks of their professional activity, to provide high-quality and high-quality realization of the functions of the state.

Keywords: career, professional career, public service, civil servants, public service, motivation, official, bureaucracy, career types, career functions, career advancement.