

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

СОКОЛОВА ВІТА ВОЛОДИМИРІВНА

СЛУЖБОВА КАР'ЄРА ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

магістерської роботи на здобуття наукового ступеня
магістра публічного управління

м. Миколаїв – 2019 рік

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Запроваджене Президентом України перезавантаження влади та реформування державної служби яке започаткувало оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади, що має на меті усунення дублювання їх повноважень, забезпечення скорочення чисельності управлінського апарату та витрат на його утримання, підвищення ефективності державного управління, забезпечення належного правового регулювання службово-трудова відносин державних службовців набуває особливої актуальності, оскільки супутні оптимізації численні звільнення, скорочення та переведення ставлять під загрозу гарантований Конституцією України рівень реалізації громадянами своїх трудових прав, зокрема й в умовах проходження державної служби.

Сучасний стан правового регулювання службово-трудова діяльності державних службовців явно відстає від потреб і функцій демократичного суспільства, в зв'язку з чим потребує вдосконалення в межах започаткованого реформування всієї системи державної служби. Передусім це стосується визначення місця і ролі службової кар'єри державного службовця, зокрема як складової інституту публічної служби.

Службова кар'єра - явище динамічне та багато функціональне. На нього, як і на будь-яке інше явище правової дійсності, впливає ряд факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що в свою чергу зумовлює специфіку його існування і функціонування. Дане явище потребує всебічного дослідження, вироблення нового підходу до розуміння та усвідомлення його сутності, змісту, ролі та місця в забезпеченні функціонування держави, захисту прав та свобод людини і громадянина, у становленні громадянського суспільства, досягненні цілей демократичних нововведень, забезпеченні економічного розвитку.

«Службова кар'єра» є міждисциплінарною дефініцією, її дослідження проводили представниками політології, соціології, кадрового менеджменту, філософії, теорії управління.

Об'єктом дослідження є службова кар'єра у системі публічної служби.

Предметом дослідження є адміністративна службова кар'єра державного службовця.

Враховуючи обмежений об'єм роботи, нашу увагу зосереджено на положеннях Закону України «Про державну службу», відповідно суб'єктів, на яких розповсюджується дія цього закону, визначенні саме адміністративної службової кар'єри.

Мета роботи – дослідити основні напрямки розвитку інституту службової кар'єри державного службовця.

Для досягнення зазначеної мети необхідно вирішити наступні завдання:

- дослідити та виокремити історичні етапи становлення інституту службової кар'єри, визначити їх особливості;
- визначити поняття «службова кар'єра» в сфері державного управління;
- визначити види службової кар'єри, її ознаки та дослідити її складові;
- здійснити аналіз державного управління службовою кар'єрою;
- дослідити досвід країн ЄС щодо реалізації службової кар'єри;
- сформулювати основні напрямки вдосконалення службовою кар'єрою;

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.

Структура та обсяг магістерської роботи. Дослідження складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 95 сторінок, з них основний текст 87 сторінок, список використаних джерел-81 найменування.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та основні завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення виконаної роботи. Наведено результати апробації основних положень та особистий внесок автора дослідження.

У першому розділі «Загально-теоретична характеристика службової кар'єри» проаналізовано теоретико-методологічні засади дослідження розвитку службової культури, розкрито основні поняття та визначення щодо службової кар'єри та її класифікація. Також розкриті історичні передумови становлення та розвитку.

Підрозділ 1.1 «Поняття і сутність службової кар'єри». 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».

Акцентовано увагу що важливе значення мають доктринальні положення у сфері державної служби видатного вченого-адміністративіста В. Авер'янова, який запропонував класифікацію посад у державних органах за змістом і характером діяльності, способами обіймання посади і надання повноважень: 1) політичні; 2) патронатні; 3) адміністративні.

Акцентовано увагу на тому що:

1) уперше визначає службову кар'єру з огляду на її роль у структурі державної служби як «нормативно урегульованого цілеспрямованого просування особи по державній службі для реалізації державних інтересів та задоволення своїх інтересів шляхом заміщення нею вищої посади або присвоєння їй вищого рангу»;

2) виокремлює основні етапи службової кар'єри: входження, становлення, сталість, зрілість, завершення;

3) здійснює класифікую службової кар'єри на види за: видом діяльності; можливістю її здійснення; швидкістю просування; напрямом розвитку; місцем проходження; характером реалізації [64, с. 6].

Підрозділ 1.2 «Історія становлення наукової думки про службову кар'єру».

Зазначено за радянських часів термін «кар'єра» стали використовувати з негативним відтінком. Так з'явився термін «кар'єризм», який означав гонитву за особистим успіхом у службовій та іншій діяльності через честолюбство або з корисливих мотивів на шкоду суспільним інтересам

Констатовано що аналіз процесуальних теорій очікування свідчить, що поведінка співробітників визначається поведінкою: а) керівника, який за певних умов стимулює роботу співробітника; б) співробітника, який упевнений, що за певних умов йому буде видано винагороду; в) співробітника і керівника: керівник допускає, що при певному поліпшенні якості роботи робітника, йому буде видано певну винагороду; г) співробітника, який зіставляє розмір винагороди із сумою, яка є необхідною йому для задоволення певної потреби.

Зроблено висновок що 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.

Як явище правової дійсності службова кар'єра має ряд ознак та особливостей, що дозволяють виокремити її з інших видів кар'єри (наукової, спортивної, релігійної тощо).

Підрозділ 1.3. «Класифікація службової кар'єри державного службовця».

Акцентовано увагу на тому що 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.

Показано що серед напрямків розвитку службової кар'єри, можна виокремити вертикальний, горизонтальний, східчастий, прихований види кар'єри державного службовця.

Кар'єра управлінця полягає в просуванні керівника по службових сходах, збільшення сфери його відповідальності, влади, прагнення досягти її вершин в тій чи іншій галузі.

Змістом кар'єри спеціаліста є вдосконалення кваліфікації працівника, його професійної майстерності в тій сфері, в якій він вважає себе компетентним. Як зазначають американські соціологи, часто дуже важко заітувати на посаду декана чи іншу адміністративну посаду професора, який відомий як науковець.

У другому розділі «Службової кар'єри в структурі державної служби» досліджено сучасний стан державної кар'єри в структурі державної служби, а також поняття структури службової кар'єри та механізму набуття статусу державного службовця. Розкрито процедуру просування по державній службі та підстави припинення службової кар'єри. , розкрито організаційно-економічні аспекти державного регулювання цієї сфери, досліджено зарубіжний досвід регулювання СКС.

Підрозділ 2.1. «Поняття структури службової кар'єри, набуття статусу державного службовця». Показано 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. Акцентовано увагу що великого значення у побудові кар'єри набувають рушійні мотиви кар'єри, цінності, установки, інтереси особистості, що впливають на вибір кар'єрних орієнтацій. У науковій літературі виділяють кілька типів кар'єрних орієнтацій, або «якорів кар'єри».

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.

Підрозділ 2.2 «Просування по державній службі, підстави припинення службової кар'єри». Показано що вирішення питання щодо просування по службі базується на принципі : державний інтерес до оптимального заміщення посад державних службовців повинен мати пріоритетне значення перед особистим інтересом державного службовця, який бажає просування по службі. При цьому на державний орган покладається обов'язок не перешкоджати в реалізації даного права в межах державно-службових і фінансових можливостей державного органу.

Акцентовано увагу що забезпечення службової кар'єри ротацію спрямовано на: удосконалення кадрового потенціалу з метою створення професійного, дієздатного державного апарату;

- забезпечення планомірності кар'єри для перспективної молоді, формування нового типу управління;
- профілактика та запобігання проявам корупції;
- забезпечення результативної та стабільної діяльності органів виконавчої влади, зниження рівня плинності кадрів.

Зауважено що атестація вважається найбільш дієвою формою визначення відповідності державного службовця тим вимогам, які висуваються до нього при здійсненні ними своїх службових повноважень. Вона є характерною для всіх видів державної служби з певними особливостями механізму її реалізації, обумовленими специфікою того чи іншого виду державної служби.

Підрозділ 2.3 «Досвід країн ЄС у реалізації службової кар'єри». Акцентовано увагу що цікавим доробком в дослідженні на думку автора буде аналіз законодавчого досвіду країн ЄС щодо кар'єрного зростання, та шляхів його розвитку. Серед низки країн що активно розбудовують свою законодавчу базу цікавим видається досвід Франції та Німеччини.

Щодо аналізу досвіду країн ЄС то варто зазначити що цікавим з точки зору практичного впровадження та актуальним з точки зору реформування Інституту держслужби є досвід Франції яка запровадила цікаву систему обліку кадрів та механізм її реалізації

Дуже містким і цікавим є досвід Німеччини яка розробила та запровадила законодавчі ініціативи щодо статусу чиновників та проходження службової кар'єри. Виділимо деякі на нашу думку найактуальніші для вітчизняної держслужби аспекти:

1) для допуску до проходження службових кар'єр визначаються освітні заходи і результати їх закінчення, які закріплюються за відповідними службовими кар'єрами у відповідності до службово-правового принципу оцінки, що пов'язується із передбаченими функціями.

2) Норми про проходження службових кар'єр встановлюють у відповідності та з урахуванням положень права про оклади чиновників, які освітні заходи та іспити, передбачені та відповідають передумовам для службової кар'єри.

У третьому розділі «Напрями вдосконалення службової кар'єри у системі державної служби» сформульовано та розкрито основні напрями удосконалення службової кар'єри, розкрито основні напрямки діяльності в сфері управління службовою кар'єрою. Показано механізми управління службовою кар'єрою.

Підрозділ 3.1 «Основні напрямки діяльності в сфері управління службовою кар'єрою». Показано 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.

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.

Функції є похідними від завдань і є самостійними складовими змісту управлінської діяльності, що може мати різне змістовне навантаження;

Особливістю функцій управління службою кар'єрою є те, що вони є похідними від функцій державного управління та функцій державної служби. Водночас, функції управління державною кар'єрою не є результатом автоматичного поєднання перших і других.

Зроблено висновок що для здійснення ефективного управління кар'єрою на державній службі необхідно:

- - Наявність нормативно-правової бази системи і механізмів управління кар'єрою на державній службі;
- - Збіг інтересів і очікувань державного службовця і інтересів і очікувань державного органу;
- - Визнання професійного досвіду, здібностей державних службовців найважливішою цінністю на всіх рівнях державного управління;
- - Адекватність професійного потенціалу особистості умовам його реалізації в державному органі;
- - Наявність високого статусу кадрових служб державних органів та наявність в них фахівців з управління кар'єрою персоналу;
- - Відносна стабільність організаційної та посадової структури органів державної влади, наявність обґрунтованого кар'єрного простору.

Підрозділ 3.2 «Механізм управління службовою кар'єрою»

Показано що серед фундаментальних речей, які закладені новою редакцією Закону України «Про державну службу» - це розмежування політичних та адміністративних посад, зокрема запровадження інституту державних секретарів міністерств, виведення за межі державної служби працівників патронатних служб, помічників депутатів тощо.

Зроблено висновок що 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.

Визначено що 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. Одним з елементів механізму управління службовою кар'єрою є відповідна нормативно-правова база, її становлять Конституція України, закони, укази Президента України, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативні накази ЦОВВ, нормативні накази Національного агентства України з питань державної служби. Істотні зміни в систему державної служби вніс новий Закон України «Про державну службу» в який закладені ідеї прозорості та ефективності, спрямовані на суттєву зміну адміністративної культури державних службовців та зміни у кар'єрній системі. Також в ньому передбачені принципи і процедури які повністю відповідають європейським стандартам та практикам, що є значним кроком на шляху уніфікації українського законодавства з європейським.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ

Соколова В.В. «Проходження публічної служби як важливий механізм кар'єрного зростання: європейський досвід» Лісабонський договір – 10 років після набуття чинності. Що змінилося у функціонуванні ЄС? : Науково-практична конференція : тези доп., Миколаїв, 2 грудня 2019 р. / ЧНУ ім. Петра Могили. – Миколаїв, 2019. – 351-354 с.

ВИСНОВКИ

Проаналізувавши у магістерському дослідженні питання 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 того періода неможна не відзначити дослідження М. Сперанського та І. Андреевського. 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 от голоски 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. Визначено що в сучасній доктрині поняття «кар'єра» в залежності відгалузі 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 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. Визначено види службової кар'єри, так службова кар'єра державного службовця є явищем багатоаспектним, тому службову кар'єру можна розглядати з різних боків: соціального, правового, організаційного, процедурного та публічно-індивідуального.

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

За місцем проходження виділяють два види служби: внутрішньо 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. 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 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».

3. Здійснено аналіз державного управління службовою кар'єрою яка в умовах реформування державної служби виступає як важливий елемент, та 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 типові 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.

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.

4. Досліджено досвід країн ЄС щодо реалізації службової кар'єри який зокрема свідчить про пріоритетність підпорядкування публічної служби Уряду країни, та розмаїтість у частині визначення члена Уряду або іншої інституції, відповідальних за питання публічної служби.

Так у законодавстві Франції зафіксовані поняття чину яке не співпадає з поняттям посади. Чин згідно закону це звання, яке дає право особі, яка його носить, займати одну з посад, що йому відповідає. Будь яке призначення або будь яке просування в чині, яке не здійснюється з єдиною метою забезпечити вакантною посадою або дозволити особі, яка його отримала, виконання відповідних службових обов'язків, є недійсним.

В той же час у Законодавстві Німеччини зафіксовані такі норми щодо проходження службової кар'єри: 1) для допуску до проходження службових кар'єр визначаються освітні заходи і результати їх закінчення, які закріплюються за відповідними службовими кар'єрами у відповідності до службово-правового принципу оцінки, що пов'язується із передбаченими функціями. При цьому застосування цього принципу повинно враховуватись в праві про оклади чиновників. 2) Норми про проходження службових кар'єр встановлюють у відповідності та з урахуванням положень права про оклади чиновників, які освітні заходи та іспити, передбачені та відповідають передумовам для службової кар'єри. Передумови освітніх стандартів повинні відповідати, у поєднанні з притаманними для службової кар'єри професійним практичним навчанням або діяльністю, вимогам здатності до проходження службової кар'єри. Відповідно до цього, вони повинні бути однаковими між собою відносно рівних за оцінкою здатностей.

В цілому можемо констатувати що досвід різних країн у сфері формування та управління службовою кар'єрою є досить різноманітним, що виявляється у законодавчих механізмах його розробки, впровадження та реалізації.

5. До основних напрямків вдосконалення службової кар'єри автор на підставі проведеного дослідження відносить:

- - Наявність нормативно-правової бази системи і механізмів управління кар'єрою на державній службі;
- - Збіг інтересів і очікувань державного службовця і інтересів і очікувань державного органу;
- - Визнання професійного досвіду, здібностей державних службовців найважливішою цінністю на всіх рівнях державного управління;
- - Адекватність професійного потенціалу особистості умовам його реалізації в державному органі;
- - Наявність високого статусу кадрових служб державних органів та наявність в них фахівців з управління кар'єрою персоналу;
- - Відносна стабільність організаційної та посадової структури органів державної влади, наявність обґрунтованого кар'єрного простору.

управління в Україні в умовах децентралізації влади та наближення її до європейських стандартів, Миколаїв, 11–16 листоп. 2019 р. / ЧНУ ім. Петра Могили. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2019. – 157-159 с.

Анотація

Соколова Віта Володимирівна «Службова кар'єра державного службовця» - на правах рукопису. Магістерська робота на здобуття освітнього ступеня «магістр». Чорноморський національний університет імені Петра Могили – Миколаїв, 2019 рік.

Реформування державної служби яке започаткувало оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади, що має на меті усунення дублювання їх повноважень, забезпечення скорочення чисельності управлінського апарату та витрат на його утримання, підвищення ефективності державного управління, забезпечення належного правового регулювання службово-трудова відносин державних службовців набуває особливої актуальності, оскільки супутні оптимізації численні звільнення, скорочення та переведення ставлять під загрозу гарантований Конституцією України рівень реалізації громадянами своїх трудових прав, зокрема й в умовах проходження державної служби. Сучасний стан правового регулювання службово-трудова діяльності державних службовців явно відстає від потреб і функцій демократичного суспільства, в зв'язку з чим потребує вдосконалення в межах започаткованого реформування всієї системи державної служби. Передусім це стосується визначення місця і ролі службової кар'єри державного службовця, зокрема як складової інституту публічної служби.

Службова кар'єра - явище динамічне та багато функціональне. На нього, як і на будь-яке інше явище правової дійсності, впливає ряд факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що в свою чергу зумовлює специфіку його існування і функціонування. Дане явище потребує всебічного дослідження, вироблення нового підходу до розуміння та усвідомлення його сутності, змісту, ролі та місця в забезпеченні функціонування держави, захисту прав та свобод людини і громадянина, у становленні громадянського суспільства, досягненні цілей демократичних нововведень, забезпеченні

економічного розвитку.

«Службова кар'єра» є міждисциплінарною дефініцією, її дослідження проводили представниками політології, соціології, кадрового менеджменту, філософії, теорії управління.

Об'єктом дослідження є службова кар'єра у системі публічної службі.

Предметом дослідження є адміністративна службова кар'єра державного службовця.

Враховуючи обмежений об'єм роботи, нашу увагу зосереджено на положеннях Закону України «Про державну службу», відповідно суб'єктів, на яких розповсюджується дія цього закону, визначенні саме адміністративної службової кар'єри.

Мета роботи – дослідити основні напрямки розвитку інституту службової кар'єри державного службовця.

Для досягнення зазначеної мети необхідно вирішити наступні завдання:

- дослідити та виокремити історичні етапи становлення інституту службової кар'єри, визначити їх особливості;
- визначити поняття «службова кар'єра» в сфері державного управління;
- визначити види службової кар'єри, її ознаки та дослідити її складові;
- здійснити аналіз державного управління службовою кар'єрою;
- дослідити досвід країн ЄС щодо реалізації службової кар'єри;
- сформулювати основні напрямки вдосконалення службовою кар'єрою;

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.

Ключові слова: службова кар'єра, державна служба, адміністративна кар'єра.

Summary

Vita Sokolova «Civil servant career» - on the rights of the manuscript. Master's work for the degree of «Master». Black Sea National University named after Petro Mohyla - Nikolaev, 2019.

The reform of the civil service, which began to optimize the system of central executive bodies, aims to eliminate duplication of their powers, ensure a reduction in the number of managerial staff and the costs of its maintenance, increase the efficiency of public administration, and ensure proper legal regulation of the official and labor relations of civil servants is of particular relevance, since concomitant optimization numerous layoffs, cuts and transfers They jeopardize the guaranteed by the Ukrainian Consensus of Ukraine level of realization by citizens of their labor rights, including in the conditions of civil service. The current state of legal regulation of official work of public servants clearly lags behind the needs and functions of a democratic society, and therefore needs to be improved as part of the reform

of the entire public service system. First of all, this concerns the determination of the place and role of the career of a public servant, including as part of the institution of public service.

Service career is a dynamic and multi-functional phenomenon. It, like any other phenomenon of legal reality, is affected by a number of factors of the external and internal environment, which in turn determines the specifics of its existence and functioning. This phenomenon requires a comprehensive study, development of a new approach to understanding and understanding its essence, content, role and place in ensuring the functioning of the state, protecting the rights and freedoms of man and citizen, in the formation of civil society, achieving the goals of democratic innovations, ensuring economic development.

“Service career” is an interdisciplinary definition, its research was carried out by representatives of political science, sociology, personnel management, philosophy, management theory.

The object of the study is a career in the public service system.

The subject of the study is the administrative career of a public servant.

Given the limited amount of work, our attention is focused on the provisions of the Law of Ukraine "On Public Service", according to the subjects covered by this law, the definition of an administrative career.

The purpose of the work is to explore the main directions of development of the institute of a career in public servants.

To achieve this goal, it is necessary to solve the following tasks:

- explore and highlight the historical stages of the formation of the institute of a career, to determine their features;

- define the concept of “career path” in the field of public administration;

- determine the types of career, its features and explore its components;

- carry out an analysis of the public administration of the career;

- explore the experience of EU countries in the implementation of a career;

- to formulate the main areas of improvement in career paths;

Research Methods. In the work, a dialectical approach was used, thanks to which it became possible to study the content and form of a career, its legal basis. The research is based on the following principles of dialectical knowledge like historicism, objectivity, concreteness, determinism and the like. The methods of formal logic helped to determine the general principles of the institution of a career, the mechanism of its passage, the system of government, designed to ensure the implementation of the requirements of the current legislation in this area. The methods of epistemology allowed us to study the structural and functional characteristics of the career of a public servant. The historical and legal method is used to study the formation and further development of the institution of a career, its regulatory framework.

Keywords: career, public service, administrative career,