

## CIVIL SERVICE

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-005-6-11>

### НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «КАР'ЄРА»

**Доценко Т. А.**

*аспірант кафедри публічного управління та публічної служби  
Національної академії державного управління  
при Президентові України  
м. Київ, Україна*

У сучасних умовах розвитку України одним із основних завдань, що постають перед органами державної влади є підвищення їх ефективності, спроможності кваліфіковано і якісно виконувати професійні завдання. А це безпосередньо пов'язано з «людським чинником» – бажанням і здатністю працівників цих органів працювати відповідно до встановлених суспільством вимог та визначених законодавством функцій і повноважень.

Відповідно актуальною є необхідність активізації цього чинника, що, в свою чергу, вимагає прискорення процесу переходу від бюрократичних концепцій організації державної служби до нових, заснованих на сучасних теоріях менеджменту, принциповою особливістю яких є підвищення ролі та значущості особистісних чинників у процесі прийняття й реалізації управлінських рішень та діяльності органів державної влади взагалі. Одним із важливих чинників у вирішенні цих завдань є кар'єра державного службовця, впровадження ефективних механізмів державного управління кар'єрою, які ґрунтувалися б на забезпеченні та гарантуванні «справедливого» кар'єрного зростання працівників.

Реалізація цієї мети можлива за умови чіткого уявлення щодо суті самих понять «кар'єра» (від французького «carricte» – життєвий, професійний шлях людини) та її видів, «кар'єра державного службовця», «кар'єрне зростання», а також усіх механізмів, які впливають на кар'єрне зростання державних службовців.

До них належать чинники, пов'язані з особливостями кожного державного службовця, організацій, в яких вони працюють, а також властивостей середовища, в межах якого будується кар'єра, до якого відноситься і функціонуюча модель державної служби.

Відносини між державним службовцем, його кар'єрним потенціалом, організацією та системою державної служби, а також породжувані цими елементами інтеграційні властивості забезпечують відносно самостійне існування і функціонування такого феномена, як кар'єрне зростання державного службовця. Без системного розуміння суті цих явищ та понять, які є основою, науковим підґрунтям для визначення особливостей кар'єри державного службовця, її мотиваційного впливу на підвищення ефективності управлінської діяльності, важко вести мову про їх ефективне використання у практичній роботі суб'єктів управління кар'єрним просуванням. Це зумовлює актуальність досліджуваної проблеми.

Так варто наголосити, що Дж. Іванцевіч і А. Лобанов зазначають, що кар'єра – це індивідуально усвідомлені зміни позиції і поведінки, пов'язані з досвідом роботи і професійною діяльністю людини [3, с. 347].

У свою чергу В. Іванов відзначає, що кар'єра є процесом професійного, соціально-економічного розвитку людини, що виражений у його просуванні на ступенях посад, кваліфікації, статусів, винагороді, які фіксується у певній послідовності займаних на цих ступенях позицій [2]. Причому, за думкою В. Іванова, кар'єра може бути пов'язана не тільки з просуванням «вгору», але і з невдачами, падіннями тощо.

О. Крушельницька і Д. Мельничук визначають кар'єру як траєкторію руху людини, яку вона створює сама, враховуючи

особливості внутрішнього і зовнішнього середовища, реальність, власні цілі, бажання і здібності [4, с. 158].

Г. Десслер пропонує розглядати кар'єру в інституційному, об'єктивному та суб'єктивному сенсах [1].

Разом з тим, кар'єра у системі діяльності державного службовця (управлінця) являє собою складний об'єкт наукового аналізу, який відноситься до комплексних міждисциплінарних категорій і вимагає використання різних підходів. Аналіз наукових джерел з питань державного управління засвідчує універсалізацію підходу до визначення кар'єри державного службовця [7].

У вітчизняній науковій літературі з державного управління найбільш поширене визначення наводить В. Малиновський, який розглядає кар'єру як поступове просування працівника службовими сходинками, зміну кваліфікаційних можливостей, навичок, здібностей, розмірів винагород, пов'язаних з його діяльністю [5, с. 104]. Причому він відзначає, що окремих державних службовців не слід орієнтувати на професіональне зростання та кар'єру, але разом із тим керівник повинен надати їм інформацію про додаткові можливості, що можуть виникнути у зв'язку з підвищенням по службі [5, с. 107].

Отже, В. Малиновський не розрізняє професійне зростання та кар'єру, роблячи акцент на тому, що ці поняття доповнюють одне одного.

Схожої думки дотримується й С. Серьогін. Він вважає, що кар'єру в сфері державного управління можна охарактеризувати так, що це не тільки досягнення більш високого посадового статусу, можливість отримання вищої платні, а також і забезпечення можливостей самореалізації в сфері державного управління, отримання більш змістовної і адекватної професійним інтересам роботи і формування структури неформальних відносин у сфері державної служби і системи влади [6, с. 101].

Як можна бачити з даного визначення, автор також робить акцент на важливості самореалізації, проте звертає увагу і на неформальну сторону відносин щодо розбудови кар'єри. Різні підходи у науковій літературі з державного управління існують і

щодо визначення та розкриття сутності поняття кар'єрного зростання державного службовця.

Між тим, у будь-якому разі в результаті кар'єри людина так чи інакше змінює свій стан. Тобто кар'єра має для людини певні наслідки. Загалом сучасний стан розуміння кар'єри дозволяє не тільки осмислювати рух людини службовими сходинками, а й визначати вплив на цей процес професійного розвитку, досвіду, зовнішнього середовища тощо.

Причому аспекти дослідження кар'єри суттєво відрізняються залежно від «кута», під яким розглядається це явище:

- з точки зору розуміння соціально-статусних відносин, важливими є фактори, які дозволяють людині виконувати ті чи інші соціальні ролі та чинити вплив на суспільний розвиток;

- з точки зору психології, на особливу увагу заслуговують внутрішні чинники, які сприяють або ускладнюють кар'єру окремої особи;

- з точки зору трудових та економічних відносин, значущим є розгляд кар'єри як засобу професійного відбору для зайняття певних посад, що виступає чинником розвитку ринку праці [5].

У цьому сенсі слід відзначити, що за останні роки у зв'язку з радикальними змінами на ринку праці змінилися і можливості досягнення кар'єри та уявлення про неї. Якщо раніше умови кар'єри диктувалися внутрішнім ринком праці та припускали повну довгострокову, гарантовану зайнятість, регулярність і передбачуваність просування, відданість професії та організації, то тепер умови визначає зовнішній ринок та процеси глобалізації.

Загалом кар'єра і як процес, і як результат внутрішньо вмотивованого та індивідуально визначеного особистісного шляху об'єктивно є багаторівневим і структурно розгалуженим феноменом соціального життя. Залежно від підходів до її вивчення, кар'єру можна розглядати з різних боків, виділяючи її види за певними ознаками. Вид кар'єри дає уявлення про особливості його виникнення, спрямованість та внутрішню

організованість, зв'язки з зовнішнім середовищем тощо [3, с. 348].

Огляд наукових публікацій свідчить, що у вітчизняних літературних джерелах проблема кар'єри державного службовця у визначеному в заголовку статті аспекті ще не знайшла свого належного вивчення та розкриття. Такі важливі питання, як механізми державного управління кар'єрою державного службовця, суть його кар'єри та кар'єрного зростання, не стали предметом окремого наукового дослідження.

Кар'єра є не лише теоретичною конструкцією, але і частиною практики, яка безпосередньо стосується майже кожної людини. Враховуючи думки представників різних наукових шкіл, можна відзначити, що кар'єра може розумітися як:

- вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху людини;
- професійне зростання й накопичення майстерності, професійних знань і активної життєвої позиції протягом трудового життя людини;
- спосіб реалізації життєвих цілей;
- професійний досвід конкретної людини, що стосується не тільки професії;
- праця, робота, служба, посада [7].

Як бачимо, кар'єра розглядається як вид, спосіб, процес або результат діяльності. Тобто кар'єра – це певний статус, посада, досвід, процес просування по службових сходинках, набуття певних знань, вмінь тощо.

### **Література:**

1. Десслер Г. Управление персоналом. М. : БИНОМ, 2001. 422 с.
2. Иванов В.Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание, Менеджмент в России и за рубежом, 1998. № 5. С. 38–44.
3. Иванцевич Дж., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. М. : Дело, 1993. 304 с.

4. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навчальний посібник. К. : Кондор, 2003. 296 с.
5. Малиновський В.Я. Державна служба: теорія та практика: навч. Посібник. К. : Атіка, 2003. 160 с.
6. Сergygin С., Хлуткова В. Організація кар'єри державного службовця як засіб попередження і запобігання корупції. Вісник УАДУ. К. : УАДУ, 1999.
7. Ткач Р.В. Поняття професійної кар'єри у психології менеджменту, її види та динаміка розвитку: Ресурс доступу. [http://www.bdupu.org/scientific\\_published/psychology\\_2\\_2005/15](http://www.bdupu.org/scientific_published/psychology_2_2005/15).

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-005-6-12>

## **ПРОЦЕС ЦИФРОВІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ**

**Мартинівська Д. В.**

*студентка IV курсу факультету права  
ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля»  
м. Дніпро, Україна*

У сучасному світі цифрові та інформаційні технології поглинають все більше і більше сфер суспільного життя. Сьогодні більшість країн Європи орієнтується на розвиток та впровадження цифрових методів державного управління, що робить ці методи та надання послуг більш розвиненими та сучасними, тим самим створюючи конкурентні переваги серед інших країн та займаючи лідируючі позиції. Серед таких країн можна виділити Фінляндію, Норвегію, Швецію, Данію, Нідерланди, Люксембург. Але, саме Естонію вважають взірцем цифровізації держави в Європі, оскільки 99% державно-адміністративних послуг там надаються онлайн.

Зараз Україна почала проводити низку реформ, важливу роль в яких відіграють реформи в системі державного