

Омелюх Ірина Олегівна
здобувачка ступеня вищої освіти магістр
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

Лазор Олег Ярославович
доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри публічного управління та менеджменту
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

ПОНЯТТЯ, ОСОБЛИВОСТІ ТА МОДЕЛІ КАР'ЄРНОГО ПРОСУВАННЯ В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Важливою складовою професійного розвитку державних службовців є їх службова кар'єра. Під службовою кар'єрою розуміють цілеспрямоване просування персоналу в організації (установі, підприємстві тощо) шляхом заміщення вищої посади та/або присвоєння вищого рангу з метою задоволення потреб як організаційного, так і особистісного розвитку персоналу [4, с. 89].

Службова кар'єра є багатомірним і складним правовим явищем, особливості її змістовного навантаження проявляються у різних аспектах, серед яких:

- соціальний аспект формує певне суспільне уявлення про службову кар'єру;
- правовий аспект службової кар'єри характеризується системою законодавства (нормами конституційного, адміністративного, фінансового, трудового, кримінального права тощо), яке регулює питання набуття статусу державного службовця, проходження державної служби за посадами та рангами, оцінювання державного службовця, припинення службових відносин, режиму державної служби;
- організаційний аспект характеризує службову кар'єру як своєрідний механізм, покликаний забезпечити як створення її основ (правових, структурних, процедурних), так і її здійснення;
- процедурний аспект проявляється у тому, що практично кожен структурний елемент службової кар'єри передбачає проходження певних адміністративних процедур, які забезпечують існування службової кар'єри як правового явища;
- структурний аспект дозволяє дослідити весь процес службової кар'єри – від самого початку (набуття статусу державного службовця) до завершення (припинення службової кар'єри);
- публічно-індивідуальний характеризує розгляд службової кар'єри з позиції поєднання публічних та індивідуальних інтересів [1, с. 132 – 134].

Відповідно до Європейських принципів державна служба повинна бути професійною, доброчесною, політично нейтральною, базуватися на заслугах, бути орієнтованою на громадян. Згідно з висновками експертів Програми SIGMA, Україна відповідає багатьом Європейським принципам, зокрема в частині повноти та чіткості законодавчого регулювання державної служби, розмежування посад державної служби, політичних посад та інших посад в державних органах [5].

Умовами кар'єрного просування службовців у державній службі є:

- наявність нормативно-правової бази системи і механізмів управління кар'єрою;
- збіг інтересів і очікувань співробітника та організації;
- визнання найважливішою цінністю на всіх рівнях державного управління професійного досвіду, здібностей державних службовців;
- адекватність професійного потенціалу особи потенційним умовам його реалізації в організації;
- наявність високого статусу кадрових служб і наявність фахівців з управління кар'єрою персоналу;
- відносна стабільність організаційної і посадової структури органів державної влади, організації, наявність науково обґрунтованого кар'єрного простору [2].

Кар'єрне просування у державній службі може здійснюватися за кількома напрямками, зокрема через:

- вертикальне просування, де відбувається підвищення на вищу посаду водночас із збільшенням рівня відповідальності;
- горизонтальне просування передбачає перехід на іншу посаду в межах однієї категорії, де функціональні обов'язки можуть розширюватися або змінюватися;
- централізоване просування відбувається через загальнонаціональні конкурси або програми кадрового резерву;
- децентралізоване просування здійснюється на рівні окремих органів державної влади з урахуванням їхньої специфіки та потреб.

Найчастіше у наукових дослідженнях виділяють такі моделі кар'єрного просування в державній службі, як:

- посадова модель (позиційна), де основна увага приділяється питанням призначення на конкретну посаду за результатами конкурсу, відповідності кандидата вимогам до посади;
- рангова модель зосереджена на особистих досягненнях державного службовця, його кваліфікації, досвіді, а просування здійснюється через підвищення рангу чи категорії;
- змішана модель поєднує елементи посадової та рангової моделей, що сприяє певній гнучкості та ефективності щодо управління кадрами у державній службі.

При аналізі кар'єрної, посадової та змішаної моделей найперше виокремлюють такий критерій, як можливість вільного переміщення

службовця. Саме тому часто кар'єрну систему називають закритою, а посадову – відкритою. Іншою ознакою можна вважати специфічність публічної адміністрації у контексті наявності такої частини персоналу, яка приділяє значну увагу проходженню служби, проводить своє професійне життя виключно в органах публічної влади. Тобто, службовець, отримавши відповідну підготовку, пройшовши етап приймання на службу, відповідно до існуючого механізму просування по службі, здійснює просування по ієрархічній структурі посад [3, с. 229].

Отже, службова кар'єра є складним явищем, яка повинна враховувати соціальний, правовий, організаційний, процедурний, структурний та публічно-індивідуальний аспекти. Кар'єрне просування в державній службі може здійснюватися за посадовою (позиційною), ранговою чи змішаною моделями, а також через вертикальне, горизонтальне, централізоване та децентралізоване просування. Загалом оптимальна модель кар'єрного просування у державній службі має враховувати специфіку цієї служби та заохочувати професійний розвиток державних службовців.

Список використаних джерел

1. Біла-Тіунова Л. Р. Службова кар'єра державного службовця: поняття та особливості. Наукові праці НУ ОЮА. URL : <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7574b3f0-e8d2-4747-8c33-096986bedbea/content>.
2. Додонова Г. О. Управління кар'єрою державного службовця. Theoretical and empirical scientific research: concept and trends. Volume 1. July 24, 2020. Oxford, United Kingdom. DOI: <https://doi.org/10.36074/24.07.2020.v1.49>.
3. Карпа М. Критерії моделювання публічної служби: методологічний аспект. Ефективність державного управління. 2016. Вип. 4 (49). Ч. 1. С. 227 – 233.
4. Рачинський А. Самоменеджмент в контексті розвитку професійної кар'єри державних службовців. Аспекти публічного управління. Том 10. № 6. 2022. С. 88 – 94. DOI: <https://doi.org/10.15421/152248>.
5. Стратегія реформування державного управління України на 2022-2025 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 р. № 831-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#Text>.