

УДК: 35.08 (477)

DOI: [https://doi.org/10.32689/2617-2224-2019-5\(20\)-241-255](https://doi.org/10.32689/2617-2224-2019-5(20)-241-255)

Титаренко Любов Миколаївна,

кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри гуманітарних та соціально-політичних наук, Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президенті України, 65009, м. Одеса, вул. Генуезька, 22, тел.: +38 (067) 271 86 82, e-mail: lubowt@ukr.net

ORCID: 0000-0001-8994-3467

Титаренко Любовь Николаевна,

кандидат политических наук, доцент, доцент кафедры гуманитарных и социально-политических наук, Одесский региональный институт государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины, 65009, г. Одесса, ул. Генуэзская, 22, тел.: +38 (067) 271 86 82, e-mail: lubowt@ukr.net

ORCID: 0000-0001-8994-3467

Tytarenko Liubov Mykolaivna,

PhD of Political Sciences, Associate Professor of the Dept, of the Humanities and Social and Political Sciences, Odessa Regional Institute of Public Administration of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine, 65009, Odesa, Str. Genuezska, 22, tel.: +38 (067) 271 86 82, e-mail: lubowt@ukr.net

ORCID: 0000-0001-8994-3467

Яценко Володимир Архипович,

кандидат наук з державного управління, доцент кафедри гуманітарних та соціально-політичних наук, Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президенті України, 65009, м. Одеса, вул. Генуезька, 22, тел.: +38 (098) 134 92 72, e-mail: javladimir1964@gmail.com

ORCID: 0000-0003-3845-0405

Яценко Владимир Архипович,

кандидат наук по государственному управлению, доцент кафедры гуманитарных и социально-политических наук, Одесский региональный институт государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины, 65009, г. Одесса, ул. Генуэзская, 22, тел.: +38 (098) 134 92 72, e-mail: javladimir1964@gmail.com

ORCID: 0000-0003-3845-0405



Yatsenko Volodymyr Arkhyrovych,

PhD in Public Administration, Associate Professor of the Dept. of the Humanities and Social and Political Sciences, Odessa Regional Institute of Public Administration of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine, 65009, Odesa, Str. Genuevska, 22, tel.: +38 (098) 134 92 72, e-mail: jacladimir1964@gmail.com

ORCID: 0000-0003-3845-0405

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ СЛУЖБОВЦІВ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ЗМІН

Анотація. Зосереджується увага на розгляді тенденцій професіоналізму і кар'єрної динаміки фахівців публічного управління. Визначено проблематику організації публічної служби в умовах загальносуспільних та соціально-політичних змін.

Акцентується на необхідності поліпшення функціонування органів державно-публічної влади, удосконалення сфери управління у напрямі соціально-економічної та політичної модернізації сучасної України.

Визначено умови та чинники проведення цілеспрямованої державної політики у різноманітних сферах життєдіяльності, а особливо у сфері формування професіоналізму службовців у сфері публічного управління.

Зазначено, що основною серед тенденцій та факторів реформування публічного управління є провідна роль держави. Встановлено, що орієнтована політика держави уособлює діалог влади і суспільства, спрямовує довіру і взаємодію між державою, роботодавцями, соціально-політичними інститутами та окремими громадянами.

Акцентовано увагу на важливості активної державної політики, спрямованої на вдосконалення успішності кар'єри службовців у сфері публічного управління, позитивної динаміки його професійного розвитку — просування по службі, що пов'язано з набуттям професіоналізму, досвіду, ділової активності, реалізації особистісного потенціалу та досягнення відповідного статусу.

Доведено, що функціонування ефективної системи підготовки публічних службовців має передбачати сучасні підходи до навчання, дотримання стандартів, а також формування освітнього простору для забезпечення освітніх потреб публічних службовців відповідно до кваліфікації та виду діяльності.

Аналіз свідчить, що одним з центральних аспектів кадрового забезпечення публічного управління є пошук нових шляхів його реформування. Результатом реалізації нових напрямів реформування мають стати як підвищення ефективності публічної служби, публічного управління у цілому, так і реалізована потреба суспільства у кваліфікованих кадрах у сфері публічного управління, розвиток сучасних підходів до професійного розвитку

персоналу органів публічної влади. Визначальним фактором ефективності реформування системи публічного управління є професіоналізм публічних службовців, і саме професіоналізація є необхідною складовою розвитку публічної служби в Україні.

Ключові слова: професіоналізм службовців у сфері публічного управління, успішна кар'єра, соціально орієнтована політика, динаміка професійного розвитку, публічні органи влади, культура праці службовців у сфері публічного управління, фактори успішної кар'єри, публічне управління, адміністративні послуги, взаємодія влади і суспільства, суспільно-політичний розвиток.

ПРОФЕСИОНАЛИЗМ СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКИХ ПЕРЕМЕН

Аннотация. Концентрируется внимание на рассмотрении тенденций профессионализма и карьерной динамики специалистов публичного управления. Определена проблематика организации государственной службы в условиях важных социально-политических изменений.

Акцентируется на необходимости улучшения функционирования органов государственно-публичной власти, сферы управления, социально-экономической и политической модернизации современной Украины.

Определены условия и факторы проведения целенаправленной государственной политики в различных сферах жизнедеятельности, особенно в сфере формирования профессионализма государственных служащих.

Отмечено, что основной среди тенденций и факторов реформирования публичного управления является ведущая роль государства.

Установлено, что ориентированная политика государства олицетворяет диалог власти и общества, направляет доверие и взаимодействие между государством, работодателями, социально-политическими институтами и отдельными гражданами.

Акцентируется внимание на важности активной государственной политики, направленной на совершенствование успешности карьеры государственного служащего, положительной динамики его профессионального развития — продвижения по службе, что связано с приобретением профессионализма, опыта, деловой активности, реализации личностного потенциала и достижением соответствующего статуса.

Доказано, что функционирование эффективной системы подготовки публичных служащих должно предусматривать современные подходы к обучению, соблюдению стандартов, а также формированию образовательного пространства для обеспечения образовательных потребностей публичных служащих в соответствии с квалификацией и видом деятельности.

Анализ показывает, что одним из центральных аспектов кадрового обеспечения публичного управления является поиск новых путей его реформирования. Результатом реализации новых направлений реформи-

вания должны стать как повышение эффективности публичной службы, публичного управления в целом, так и реализована потребность общества в квалифицированных кадрах в сфере публичного управления, развитие современных подходов к профессиональному развитию персонала органов публичной власти. Определяющим фактором эффективности реформирования системы публичного управления является профессионализм публичных служащих, и именно профессионализация является необходимой составляющей развития публичной службы в Украине.

Ключевые слова: профессионализм государственного служащего, успешная карьера, социально ориентированная политика, динамика профессионального развития, государственные органы власти, культура труда государственного служащего, факторы успешной карьеры, публичное управление, административные услуги, взаимодействие власти и общества, общественно-политическое развитие.

PROFESSIONALISM OF EMPLOYEES IN PUBLIC ADMINISTRATION IN THE CONDITIONS OF SOCIAL AND POLITICAL CHANGE

Abstract. The article focuses on the consideration of the trends of professionalism and career dynamics of specialists in public administration. The problems of organization of public service in the conditions of general social and socio-political changes are defined.

The emphasis is on the need to improve the functioning of state-public authorities, improving the sphere of governance in the direction of socio-economic and political modernization of modern Ukraine.

The conditions and factors of carrying out of purposeful state policy in various spheres of vital activity, and especially in the field of formation of professionalism of employees in the field of public administration are determined.

It is noted that the main role among the tendencies and factors of reforming public administration is the leading role of the state. It is established that the oriented policy of the state embodies the dialogue of power and society, directs trust and interaction between the state, employers, social and political institutions and individual citizens.

The emphasis is on the importance of active state policy aimed at improving the career success of public administration employees, the positive dynamics of his professional development – career advancement, which is related to the acquisition of professionalism, experience, business activity, realization of personal potential and achievements of the corresponding status

It is proved that functioning of an effective system of preparation of public servants should include modern approaches to learning, adherence to standards, and the formation of educational space to meet the educational needs of public servants in accordance with qualifications and activities.

The analysis shows that one of the central aspects of the staffing of public administration is the search for new ways of reforming it. As a result of the implementation of new areas of reform, the effectiveness of the public service, pub-

lic administration as a whole, and the need of the society in qualified personnel in the field of public administration, as well as the development of modern approaches to the professional development of the staff of the public authorities should be realized. The determining factor in the effectiveness of reforming the public administration system is the professionalism of public servants, and the very professionalization is a necessary component of the development of public service in Ukraine.

Keywords: professionalism of employees in the sphere of public administration, successful career, socially oriented policy, dynamics of professional development, public authorities, staff culture in the field of public administration, factors of successful career, public administration, administrative services, interaction of authorities and society, socio-political development.

Постановка проблеми. Розвиток системи публічного управління в Україні відбувається в умовах динамічних змін. З одного боку — саме в умовах доволі складних соціально-політичних процесів, падіння економічного росту, введення воєнного стану на певній території країни, з іншого — в умовах організації системи публічної служби в Україні відповідно до європейських стандартів.

Прагнення українського суспільства до прогресивних перетворень на засадах європейських цінностей зумовлює передусім потребу в масштабному, своєчасному, адекватному та швидкому оновленні життєдіяльності країни у межах цілеспрямованого здійснення державно-управлінських реформ [1].

Стратегією державної кадрової політики України визначено основні напрямки кадрових реформ в усіх сферах суспільного життя, вагомим місце серед яких відводиться сфері державного управління, оскільки від професіоналізму кадрового потенціалу державного управління залежить конкурентоспроможність держави та

сталий соціально-економічний розвиток [2].

Існує загальнонаукова точка зору, що реформування публічного управління має концептуально відображати теоретичні засади якісних загальносуспільних змін з урахуванням сучасних завдань реалізації нової політики держави. Це зумовлює необхідність більш поглибленого доопрацювання теоретико-методологічних засад теорії та практики соціального та публічного управління, а також стратегічних завдань реалізації політики державного управління України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам теоретичного осмислення інституту публічного управління, публічної служби приділяється увага з боку представників вітчизняної науки: В. Б. Авер'янова, Н. Т. Гончарук, С. Д. Дубенко, О. Д. Крупчана, В. Я. Малиновського, Т. В. Мотренка, Н. Р. Нижник, О. Ю. Оболенського, В. П. Тимощука, Є. С. Чернонога та ін. Їх плідні теоретичні напрацювання послужили вагомим підґрунтям для ознайом-

лення з вітчизняною специфікою публічної служби у системі публічного управління.

Враховуючи актуальність питання щодо підвищення ефективності публічного управління в умовах євроінтеграції, удосконалення кар'єрної динаміки службовців у сфері публічного управління у складних реаліях сьогодення, спробуємо моделювати професіоналізм публічних службовців як умову ефективної діяльності органів публічної влади.

Зазначимо, що в теорії управління розроблено низку підходів, базуючись на яких можна по-різному структурувати проблемне поле публічного управління. Такі підходи містяться, зокрема, в роботах Г. Атаманчука, В. Афанасьєва, К. Кернс, С. Кравченка, О. Машкова, М. Мескона, Г. Райта, Т. Сааті, Ю. Сурміна, В. Цветкова та інших. Визначальним є те, що ефективність публічного управління тісно пов'язана з ефективністю кар'єрного росту тих, хто представляє державу.

На думку Н. Гончарук останнім часом досить гостро постало питання реформування публічної служби з метою підвищення професіоналізму і компетентності службовців у сфері публічного управління, підготовки висококваліфікованого персоналу [3, с. 167–180].

Н. Артеменко вважає, що професіоналізм публічного службовця – це основа його розвитку, що впливає на подальшу діяльність, яку він застосовує для здійснення соціально-економічних перетворень у суспільстві, політичних процесів в інтересах функціонування та розвитку держави [4, с. 76–79].

В розглянутих роботах вчених аналізується реформування публічної служби, вплив рівня освіти на професіоналізацію кадрів. Водночас недостатньо досліджені проблеми професіоналізму публічних службовців.

Мета статті полягає в обґрунтуванні сутності професіоналізму кадрів публічної служби, удосконалення кар'єрної динаміки службовців у сфері публічного управління, та визначення конструктивних змін у системі публічного управління, умов і факторів інноваційного розвитку суспільства.

Виклад основного матеріалу. Економічні та соціально-політичні перетворення пов'язані з акцентами до західного вибору зовнішньої політики, європейського вибору – тобто змінюються акценти управлінської діяльності й потребують формування нової управлінської еліти, здатної вирішувати як стратегічні завдання, так і проблеми соціально-економічного розвитку країни, а разом і цілі, пов'язані з інтеграцією України в Європейське співтовариство.

Разом з тим, ми стали свідками того, що організація системи публічної служби в Україні на сьогодні має недоліки, і в першу чергу, в питаннях просування по службі, досягнення високого рівня кваліфікації, мотивації публічних службовців.

Професіоналізм кадрів системи публічного управління складається з професіоналізму кожного працівника, але не дорівнює його сумі (кількості працюючих). Тобто кожен публічний службовець є професіоналом у галузі, де працює, але вся система публічного управління функціонує

не завжди ефективно, оскільки існує низка проблем: бюрократична тяганина, мають місце корупційні дії, складність вирішення питань соціально-економічного зростання, соціального захисту тощо [5].

Особливістю кар'єрної динаміки службовців у сфері публічного управління є те, що кандидат вступає на службу, займаючи нижчу посаду в чітко визначеній кар'єрній ієрархії. Зазвичай, прихід на публічну службу після певного навчання — це призначення на роботу. Кар'єрна модель потребує досить вузької професійної підготовки, а досвід роботи розглядається як найбільш важливий показник набуття кваліфікації [6].

Разом з тим практика свідчить, що ефективність публічного управління підтверджується ефективністю прийняття управлінських рішень і державно-управлінськими реформами.

Безумовно, що під процедурою прийняття управлінських рішень слід розуміти процес цілеспрямованого впливу суб'єкта публічного управління, що представляє державну владу у вигляді спеціально утворених органів та їх системи, на об'єкт управління, яким є все суспільство або його частина (посадові особи, котрі генерують управлінські ідеї, рішення), внаслідок чого задовольняються потреби держави і суспільства [7, с. 65].

Адміністративно-управлінське рішення державного органу переломлюється крізь призму людської поведінки, що проявляється в підготовці, прийнятті та його реалізації. Модифікація управлінських рішень безпосередньо пов'язана з професійністю публічного службовця, управ-

лінською культурою установи, організації, інституційного органу.

Додатково наведемо можливі варіанти етапів прийняття управлінських рішень, які перш за все полягають:

- У визначенні пріоритетних проблем і формуванні “порядку денного”.

- У розробці й розгляді альтернативних варіантів вирішення суспільних проблем.

- В остаточному виборі, формулюванні й легітимізації державного рішення.

- У реалізації та проведенні в політичну практику прийнятих державних рішень.

- У контролі за ходом здійснення рішення і “зворотному зв'язку” з його результатами.

Відома загальнонаукова точка зору, що публічне управління — це вид політико-адміністративної управлінської діяльності. Серед усіх питань, що стоять перед державою, головним є питання про кадри, передусім кадри керівників. Більшість вчених розглядають державне управління як інтегруючу функцію соціально-політичної та економічної діяльності. Існує думка про держуправління як самостійну систему суспільних відносин або вид специфічної діяльності. Однак усі науковці спільні в тому, що природа управління полягає в соціальній спрямованості [8, с. 390].

Управління в буквальному розумінні розпочинається тоді, коли в будь-яких взаємозв'язках, відносинах, явищах, процесах присутні свідомі інтерес і знання, цілі й воля, енергія і дія людини. Публічний службовець нерідко є генератором,

координатором і виконавцем управлінських рішень, а публічна служба є необхідним елементом усіх управлінських процесів у державі. Функції професійної публічної служби полягають не тільки в розв'язанні поточних організаційних питань, а насамперед в аналізі, оцінці й прогнозуванні соціально-економічних і політичних процесів; наданні керівництву країни (регіону) об'єктивної інформації про стан справ; оцінці альтернативних варіантів можливих рішень; наданні відповідних послуг політикам та ін. Основними функціями управлінського рішення є: спрямовуюча, забезпечувальна, організаційна, координуюча, стимулююча. Етапи підготовки управлінських рішень об'єднують: визначення цілей (сукупності поставлених завдань); збір і аналіз інформації про завдання, яке підлягає вирішенню; визначення, прогнозування розвитку ситуації і формування проблем; генерування можливих варіантів управлінських рішень; формування їх критеріїв і вибору.

Разом з тим слід звернути увагу на те, що поряд з ефективністю прийняття управлінських рішень спостерігається зниження професійності працівників управління, їх формальне ставлення до службових обов'язків. Причинами таких негараздів є порушення етики поведінки, зловживання владою посадовими особами, бюрократичні деформації владних повноважень. Ці та інші подібні проблеми висвітлюються у теоретичних дослідженнях науковців [9, с. 13].

Вважаємо, що потрібно створити певні умови, щоб управлінська елі-

та не стала повністю корумпованою. Зокрема, це свобода слова, можливість для ЗМІ обнародувати факти порушення демократичних норм та процедур, що забезпечить відкритість владних структур. Причому відкритість передбачає соціальний ліфт для найбільш здібних, талановитих представників з різних верств населення, а також — це зворотний зв'язок з громадськістю, яка залучається до прийняття управлінських рішень. Далі — потрібні плюралізм, вільна конкуренція перспективних еліт управлінських кадрів. На сьогодні система публічного управління потребує якісних змін, що визначаються законодавством, політичним керівництвом держави і професійністю службовців у сфері публічного управління, котрі втілюють політичні рішення в життя.

Велика кількість дослідників, які вивчали публічну службу, достатньо уваги приділяли бюрократичним концепціям функціонування та розвитку держави — і це зрозуміло, адже неможливо уявити державу без розвинутої бюрократичної системи. Разом з тим акцентуємо увагу на тому, що на відміну від бюрократії як об'єктивного явища суспільного життя, наявний на сьогодні гіпертрофований бюрократизм — це своєрідна соціальна хвороба, деструктивний, суспільно небезпечний процес, який призводить до зниження ефективності роботи будь-якої сфери та падіння рівня життя населення.

Бюрократизм у кінцевому рахунку розростається в систему бюрократичної влади, заснованої на сукупності формальних і неформальних зв'язків чиновництва з державою. Це

всесильний, замкнутий, діючий за законами ієрархії, твердий механізм влади, що стоїть над законом і волею членів суспільства. Ця влада перетворюється в самодостатню організацію, що функціонує, виходячи лише з власних інтересів [10].

Соціальні корені бюрократизму полягають в особливостях позиції цієї соціальної групи в суспільстві, в значній своєрідності їх праці. Як і будь-яка соціальна спільнота, керівники мають не тільки загальні з народом, своїм колективом, регіоном інтереси, а й свої специфічні. За певних умов можлива деформація всієї системи соціальних інтересів: створений для обслуговування суспільства, регіону і т. д. апарат втрачає суто службову роль, концентрує у своїх руках владні повноваження, використовує їх лише у своїх інтересах.

Ми обґрунтовуємо сутність професіоналізму кадрів публічної служби тим, що поповнення апарату публічного управління працівниками без достатньої фахової підготовки зумовлює помітний інтерес бюрократії до перенесення на себе значимих атрибутів своєї службової ролі.

Сьогодні особливо гостро стоїть двоєдине завдання: зберегти і зміцнити апарат управління, здатний до ефективної роботи, і водночас блокувати бюрократизм. Нарешті, необхідне суворе додержання законності, демократичних процедур. Громадянське суспільство не повинно при цьому втрачати контроль над політичною ситуацією в суспільстві й здоровий скептицизм стосовно будь-якої влади.

Відповідно, перед службовцями у сфері публічного управління по-

стають завдання вирішення проблем державного рівня: звільнення управлінських кадрів від бюрократизму, забезпечення гідного рівня життя людей, створення необхідних умов для становлення громадянського суспільства. На нашу думку, будь-які заходи суто економічного чи політичного характеру стають успішними лише за умов прозорого кар'єрного зростання фахівця, мобілізації морально-психологічного потенціалу як владних структур, так і громадянського суспільства, трансформації індивідуальної та суспільної свідомості.

В останній час доводиться констатувати, що на сучасному етапі широке розмаїття різних наукових напрямків і методів політичних досліджень спрямовано на процеси суспільних демократичних перетворень. У науковій літературі, присвяченій питанням конструктивних змін у системі публічного управління, кар'єрної динаміки службовців у сфері публічного управління та підготовці управлінських кадрів приділяється все більше уваги. Важливо зауважити, що однією з головних помилок сучасної державної політики є надмірна перевага технократизму над соціально спрямованою гуманітарною складовою.

Дослідження соціологічних концепцій дозволяє зрозуміти сутнісні проблеми у суспільстві, виявити фактори інноваційного розвитку реформування публічної служби. Дані соціологічних опитувань щодо кар'єрного настрою службовців у сфері публічного управління України розкривають сутність успішної кар'єри, досліджують умови і факто-

ри особистісно-професійних досягнень, доводять роль культури праці у побудові успішної кар'єри в системі публічної служби, висвітлюють причини дисгармонізації відносин підлеглого і керівника, виявляють проблеми, що виникають у процесі просування службовців у сфері публічного управління і т. ін. За результатами соціологічного дослідження "Молодь України-2018", 36,6 % молодих людей визнали "побудову кар'єри" як найбільш бажане досягнення у житті [11]. Вважаємо, що соціологічні виміри є необхідними засобами у підвищенні ефективності кар'єрного зростання, вдосконаленні системи державного управління, і спрямовуються на три головних напрямки: реформа структури управління; підвищення професійного рівня управлінських кадрів; визначення концептуальних засад адміністративного управління в умовах надскладних демократичних перетворень суспільства.

На наш погляд, для сучасного суспільства після виборів Президента України питання організаційної ефективності публічної служби є вкрай актуальними. Публічна служба не повинна підпорядковуватися вузькопартійним інтересам, служити окремим політичним лідерам. Натомість вона повинна служити інтересам народу, закону і забезпечувати загальнодержавні інтереси. Публічна служба не може бути високопрофесійною й ефективною, якщо буде служити амбіційним політикам і цілком перебувати під їхнім впливом.

В умовах європейського вибору адміністративно-публічний персонал публічної служби постійно зна-

ходиться у розвитку і визначається, крім політичних і економічних чинників, зростанням ролі науки в організації управління, використанням сучасних інформаційних технологій, що вимагає новітньої підготовки, формування нового типу кар'єрного росту службовців у сфері публічного управління.

Важливого значення набуває формування готовності управлінського персоналу до прийняття рішень в умовах демократизації суспільства. Тому підвищення особистої відповідальності та оновлення адміністративної культури позитивно позначиться на професійній орієнтації кадрів публічного управління.

Публічне управління охоплює людську особистість адміністратора, внутрішню організацію керівника, характерні особливості й поведінку службовців у сфері публічного управління; зв'язок адміністративної підсистеми з політичною системою [12]. Основою сучасної концепції удосконалення кар'єрної динаміки публічного службовця є управління кадрами публічної служби, що в свою чергу, звісно, уособлює зростаючу роль особистості, морально-психологічних якостей службовця у сфері публічного управління, знання його мотиваційних настанов, орієнтації на здобуття знань, вміння їх використовувати в професійній діяльності. Представники управлінської діяльності мають володіти високими фаховими здібностями, інноваційним мисленням, передбачливістю та підприємливістю [13, с. 72–81].

До найважливіших функцій управління кадровим персоналом слід віднести такі, як соціально-пси-

хологічна діагностика; аналіз та регулювання групових та особистих взаємовідносин, стосунків керівника та підлеглих, управління соціальними конфліктами та стресами; інформаційне забезпечення системи управління; управління зайнятістю; оцінка та добір кандидатів на вакантні посади; аналіз кадрового потенціалу та потреби у персоналі; планування та контроль ділової кар'єри; професійна та соціально-психологічна адаптація працівників; управління трудовою мотивацією; регулювання правових питань трудових стосунків тощо.

Таким чином, конструктивність змін у системі публічного управління, умов і факторів інноваційного розвитку суспільства безпосередньо перетинаються з функціями публічної служби, що є засобом реалізації державної політики в системі управління. Виконання функцій політики держави обумовлене конкретними суб'єктами в особі працівників публічної служби.

Однією з найактуальніших характеристик професіоналізму є публічний службовець, котрий вважається центральною фігурою в структурах управління. Сутність професіоналізму полягає у здатності керівника встановлювати і розвивати міжособистісні контакти, використовувати людські ресурси, діагностувати та оцінювати власні можливості щодо кар'єрного зростання.

З погляду М. Лукашевича “зміни, які відбулися в суспільстві, підвищують вимоги до управлінського персоналу, його професійності, навчання і перепідготовки”. Вчений вважає, що в управлінській літературі останніх років з'явилися видання по

теорії і практиці самоменеджменту, аналіз яких є корисним для кар'єрного зростання. Концепція і техніка самоменеджменту може бути використана для ділової кар'єри – тобто для “самооцінки ділових якостей як передумови досягнення успіху” [14, с. 220–225].

Таким чином, наукові підходи до розуміння сутності ділової кар'єри дозволяють визначити класифікацію державно-управлінських рішень, а також теоретичні передумови для розробки інтегративної концепції, орієнтованої на розкриття внутрішніх механізмів “кар'єрної динаміки” й ефективності поведінки публічного службовця. Публічна служба є організаційною силою суспільства, оскільки, сприяючи здійсненню управління державою, запобігає хаосу в країні. Очевидно, що ефективність публічного управління тісно пов'язана з ефективністю діяльності публічних службовців. На сьогодні потреба удосконалення професійної підготовки публічних службовців є доволі актуальною [15]. Саме професійна підготовка публічних службовців сприяє їх кар'єрному зростанню і розвитку професіоналізму. Саме завдяки цьому підвищується рівень професійної діяльності, досягається відповідність державно-управлінських рішень, бажаний статус, що передбачає успішно побудовану кар'єру, подолання викликів розвитку українського суспільства.

Створення нової ефективної системи публічної служби вимагає вдосконалення підходів до формування сучасного типу публічного службовця, для якого базовими є такі цінності, як самореалізація, по-

стійне підвищення кваліфікації, професійне вдосконалення, моральність тощо.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Відповідно до настанов службовця у сфері публічного управління в основі побудови його кар'єри лежить індивідуально усвідомлена позиція, що пов'язана з розумінням суспільно-політичної ситуації та вибором оптимальних шляхів професійного зростання й просування по службі.

Процеси розвитку держави та шляхи її виходу з кризи в першу чергу пов'язані з вирішенням проблем удосконалення суб'єкт-об'єктних відносин влади у внутрішньо-управлінському просторі й зовнішньополітичних відносинах.

Проведення державно-управлінських реформ є найзначнішою частиною проблемного поля суспільно-політичних змін і на сьогодні пов'язане з механізмами забезпечення адміністративно-публічного управління. Сектори механізму держави мають, крім загальних правових норм, особливу нормативно-правову базу, що регулює сферу публічного управління, долає невизначеність у постановці завдань.

У сучасній Україні пошук розв'язання цих проблем йде у напрямі розвитку демократизації та збереження державного (адміністративно-територіального) устрою, цілісності країни, боротьби із тотальною корупцією, зовнішньою агресією. Ми повинні розуміти, що, в межах здійснюваної професійної діяльності, на посади в органи публічної влади необхідно залучати талановитих людей з високими моральними якостями,

емоційно витривалих та професійно підготовлених.

Професіоналізм і кар'єрна динаміка службовців у сфері публічного управління, як і державна політика в цілому, повинні бути державними за своєю суттю, цілями, принципами. Першочергове місце серед цих вимог займає прозорість кар'єрного росту кращих, високоморальних особистостей, професіоналізм, вибір ефективних шляхів та засобів для перетворення нашої країни в прозору демократичну, соціальну, правову державу, в якій будуть забезпечені всі права і свободи громадян та гідні умови їх життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Бакуменко В., Попов С.* Парадигма інноваційного розвитку суспільства: сучасні концепції реформування публічного управління [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/edu_43/fail/4.pdf
2. *Жовнірчик Я. Ф.* (2017). Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування [Електронний ресурс] // Інвестиції: практика та досвід. № 12. С. 102–107. Режим доступу : http://www.investplan.com.ua/pdf/12_2017/21.pdf
3. *Гончарук Н.* Планування й розвиток професійної кар'єри керівного персоналу у сфері державної служби / Наталія Гончарук // Актуал. пробл. держ. упр. : зб. наук. пр. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2006. Вип. 3 (25). С. 167–180.
4. *Артеменко Н.* Планування кар'єрного розвитку державного службовця / Н. Артеменко // Вісн. держ.

- служби України. 2008. № 3. С. 76–79.
5. *Слоньовський М. В.* Професіоналізм у системі публічного управління як основа розвитку кадрів публічної служби в Україні: методологічний аспект. Теорія та практика державного управління 1(60)/2018 [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2018-1/doc/4/04.pdf>
 6. *Соколова Т. А.* Підвищення ефективності державної служби – як важливий чинник інноваційно-інвестиційного розвитку України [Електронний ресурс] / Т. А. Соколова. Режим доступу : <http://www.du.nauka.com.ua/?op=1&z=191>
 7. *Бакуменко В. Д., Усаченко Л. М., Червякова О. В.* Теоретичні засади державного управління : навч. посіб. / В. Д. Бакуменко, Л. М. Усаченко, О. В. Червякова ; за заг. ред. Л. М. Усаченко. К. : ТОВ “НВП “Інтерсервіс”, 2013. 174 с.
 8. *Лазор О. Д.* Державна служба в Україні: навч. посіб. / О. Д. Лазор, О. Я. Лазор. К.: Дакор, КНТ, 2005. 472 с.
 9. Сучасний соціально-політичний та гуманітарний розвиток регіону : наук. розробка / авт. кол. : З. В. Балабаєва (наук. кер.), Б. Ю. Ростянов, І. Л. Росколотько та ін. К. : НАДУ, 2008. С. 13.
 10. Менеджерський словник: навч.-довід. вид. / укладач Г. О. Колесніков. К.: “ВД “Професіонал”, 2007. 11 с.
 11. Результати дослідження “Найкращий роботодавець”, проведене компанією ЕУ в Україні, 2017 [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://eba.com.ua/najkrashhi-robotodavtsi-2017-roku-shho-pryvablyuyedosvidchenyh-kandydativ>
 12. Політико-управлінська еліта. Проблеми становлення [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://slide-share.ru/1lekc-8-politiko-upravlinska-elita-problemistanovlennya-32297>
 13. *Крюков О. І.* Формування і зміна еліт в умовах демократизації системи влади / О. І. Крюков // Сучасне суспільство. 2014. Вип. 1. С. 72–81.
 14. *Лукашевич О. М.* Громадянськість дорослої особистості в контексті її громадянського розвитку / О. М. Лукашевич // Наук. вісн. Херсонського держ. ун-ту. Серія : Психологічні науки. 2014. Вип. 2 (1). С. 220–225.
 15. *Науменко Р. А.* Професійна компетентність державних службовців у контексті реформ в Україні [Електронний ресурс] / Р. А. Науменко, В. І. Тимцуник // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. 2015. № 2. Режим доступу : www.nbu.gov.ua/UJRN/Tpdu_2015_2_7

REFERENCES

1. Bakumenko V., Popov S. (2015). Paradyhma innovatsiinoho rozvytku suspilstva: suchasni kontseptsii reformuvannia publicnogo upravlinnia [Paradigm of innovative society development: modern concepts of public administration reform]. *Efektynist Derzhavnogo Upravlinnia – Efficacy Public Administration*, 43, 21–28. Retrieved from http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/edu_43/fail/4.pdf [in Ukrainian].
2. Zhovnirchuk Ya. F. (2017). Suchasna kadrova polityka v orhanakh derzhavnoi vlady ta orhanakh mistsevoho samovriaduvannia [Modern personnel policy in state authorities and local self government bodies]. *Investyt-sii: praktyka ta dosvid – Investments: practice and experience*, 12, 102–107. Retrieved from <http://www.invest->

- plan.com.ua/pdf/12_2017/21.pdf [in Ukrainian].
3. Honcharuk N. (2006). Planuvannia y rozvytok profesiinoi kariery kerivnoho personalu u sferi derzhavnoi sluzhby [Planning and development of a professional career in management personnel in the field of civil service]. *Aktualni problemy derzhavnoho upravlinnia – Current issues of public administration*, 3 (25), 167–180 [in Ukrainian].
 4. Artemenko N. (2008). Planuvannia kariernoho rozvytku derzhavnoho sluzhbovtstva [Planning of career development of a civil servant]. *Visnyk derzhavnoi sluzhby Ukrainy – Bulletin of the Civil Service of Ukraine*, 3, 76–79 [in Ukrainian].
 5. Slonovskiy M. V. (2018). Profesionalizm u systemi publichnogo upravlinnia yak osnova rozvytku kadriv publichnoi sluzhby v Ukraini: metodolohichniy aspekt [Professionalism in the system of public administration as the basis for the development of public service personnel in Ukraine: methodological aspect]. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia – Theory and Practice of Public Administration*, 1 (60), 1–7. Retrieved from <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2018-1/doc/4/04.pdf> [in Ukrainian].
 6. Sokolova T. A. (2010). Pidvyshchennia efektyvnosti derzhavnoi sluzhby – yak vazhlyvyi chynnyk innovatsiino-investytsiinoho rozvytku Ukrainy [Increasing the efficiency of the civil service as an important factor in the innovation and investment development of Ukraine]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok – Public administration: improvement and development*, 9. Retrieved from <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=191> [in Ukrainian].
 7. Bakumenko V. D., Usachenko L. M., Cherviakov O. V. (2013). *Teoretychni zasady derzhavnoho upravlinnia [Theoretical Principles of Public Administration]*. Kyiv: TOV “NVP “Interservis” [in Ukrainian].
 8. Lazor O. D., Lazor O. Ya. (2005). *Derzhavna sluzhba v Ukraini [Civil Service in Ukraine]*. Kyiv: Dakor, KNT [in Ukrainian].
 9. Balabaieva Z. V., Rostiianov B. Yu., Roskolotko I. L., et. al. (2008). *Suchasnyi sotsialno-politychnyi ta humanitarnyi roz vytok rehionu [Modern socio-political and humanitarian development of the region]*. Kyiv: NADU [in Ukrainian].
 10. Kolesnikov H. O. (Eds.). (2007). *Menedzherskyi slovnyk [Managerial Dictionary]*. Kyiv: “VD “Profesional” [in Ukrainian].
 11. Rezultaty doslidzhennia “Naikrashchyi robotodavets”, provedene kompaniieiu EY v Ukraini, 2017 [Results of the research “The Best Employer”, conducted by EY in Ukraine, 2017]. (2018). *eba.com.ua*. Retrieved from <https://eba.com.ua/najkrashhi-robotodavtsi-2017-roku-shho-pryvably-uye-dosvidchenyh-kandydativ> [in Ukrainian].
 12. Polityko-upravlinska elita. Problemy stanovlennia [Political and management elite. Problems of formation]. (n.d.). *slide-share.ru*. Retrieved from <https://slide-share.ru/1lekc-8-politiko-upravlinska-elita-problemi-stanovlennya-32297> [in Ukrainian].
 13. Kriukov O. I. (2014). Formuvannia i zmin elit v umovakh demokratyzatsii systemy vlady [Formation and change of elites in the conditions of democratization of the system of power]. *Suchasne susp-vo – Modern Society*, 1, 72–81 [in Ukrainian].
 14. Lukashevych O. M. (2014). Hromadianskist dorosloi osobystosti v konteksti yii hromadianskoho rozvytku [Citizenship of the adult person in the context of their civil develop-

- ment]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu. Seriya : Psykholohichni nauky – Scientific Bulletin of the Kherson State University. Series: Psychological Sciences*, 2 (1), 220–225 [in Ukrainian].
15. Naumenko R. A., Tymtsunyk V. I. (2015). Profesiina kompetentnist derzhavnykh sluzhbovtiv u konteksti reform v Ukraini [Professional competence of civil servants in the context of reforms in Ukraine]. *Teoriia ta praktyka derzhavnogo upravlinnia i mistsevoho samovriaduvannia – Theory and practice of state administration and local self-government*, 2. Retrieved from www.nbu.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2015_2_7 [in Ukrainian].