бюрократизації в апараті управління); поліпшення організаційної структури управління.

Вдосконалення системи бухгалтерського обліку, як документаційного індикатора виникнення кризових ситуацій, ми вбачаємо через проведення переоцінки майна у зв'язку із зміною ринкових умов, складання податкового календаря, впровадження інформаційних програм по обробці бухгалтерських документів і наданню VIP-інформації для менеджерів.

Також доцільним є формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації як попереджувального чинника щодо виникнення кризових ситуацій та превентивного заходу комплексної технології антикризового управління.

Василь ЛЕСИК
слухач магістратури за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»
(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Буяк А.Є.)

СУЧАСНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КАРЄРИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Виклики, що постають нині перед вітчизняним державним управлінням та системою державної служби, свідчать про нагальну потребу в глибоких наукових дослідженнях державного управління як науки та мистецтва. Такі дослідження необхідні як для модернізації держави в цілому, так і для оновлення сучасної управлінської парадигми, оскільки від готовності та якісних характеристик кадрів державної служби безпосередньо залежить ефективність вирішення усіх проблем, що виникають у процесі функціонування Української держави.

У такому контексті проблема сутнісної трансформації та оновлення поняття «кар’єра державного службовця» стає особливо вагомою та значущою як одна з центральних проблем управління людськими ресурсами у сфері державного управління.

Особливого значення проблематика усвідомлення поняття “кар’єра державного службовця” набуває в процесі реформування державної служби, спрямованого на становлення професійної, ефективної та результативної когорти професіоналів, здатних чесно та неупереджено служити українському народові та державі і давати гідну відповідь на

виклики, ризики і небезпеки сьогодення.

Важливе значення для вивчення теоретичних проблем сфери державного управління, розвитку інституту державної служби, управління персоналом на державній службі мають праці вітчизняних та зарубіжних вчених: В.Б.Авер'янова, Е.А.Аксьонова, Т.Ю.Базарова, Х.А.Бекова, Г.В.Атаманчука, О.І. Турчинова, Т.І. Пахомової, М.П. Стрельбицького, В.В.Вороніна та ін.

Аналіз показав, що у вітчизняних дослідженнях проблеми кар'єри державного службовця переважає фрагментарний підхід, який обмежує багатоаспектне вивчення цього феномена. Тому кар'єра державного службовця як складний і багатогранний процес передбачає комплексне дослідження з орієнтацією на його особистісну самореалізацію.

Виклики сучасного світу максимально актуалізують проблему професійності, професіоналізму, професіоналів. Ці поняття безпосередньо пов'язуються із поняттям "кар'єра", яке виступаєродовим щодо них. Запровадження сучасного наукового підходу до кар'єри у сфері державного управління, яке ґрунтується на осучасненні с мислового наповнення цього поняття та усвідомленні його ролі в житті державного службовця, є необхідним для практичної реалізації завдань державного управління та державної служби.

Розуміючи кар'єру як суб'єктивну оцінку працівником свого професійного шляху, що має безпосередньо пов'язуватися з його професійним розвитком і визначається як постійне, безперервне підвищення професіоналізму та накопичування досвіду доцільним є пфдхід до горизонтальних та вертикальних переміщень, в тому числі і «вниз» по службовій драбині, як до нормальної траєкторії розвитку кар'єри, а не як до професійної поразки та «відходу назад» у професійному зростанні, як це спостерігається нині.

Професійне зростання державного службовця передбачає його саморозвиток, який має здійснюватися на трьох рівнях:

– індивідуальному, що припускає розвиток службовців усіх ієрархічних рівнів для того, щоб вони стали партнерами всередині організації;

– груповому, який зумовлює формування "зіркових команд", заснованих на принципах гуманізму та партнерства, а не "команди зірок", тобто кліки;

– організаційному, на якому організація розвивається з метою перетворення на таку, що постійно навчається, і на основі цього здатна виробляти власне бачення свого нового якісного стану та оточення.

Підхід до кар'єри державного службовця з точки зору лише особистості при всій її реальній обумовленості правами й свободами людини та громадянина не може бути правомірним, оскільки суспільству має бути небайдуже, якими способами, за допомогою яких засобів, з використанням яких механізмів держслужбовець будує свою кар'єру. Одна справа, якщо за рахунок таланту і праці, інша – якщо шляхом обману, підлабузництва, підкупу, фальсифікації, жорстокості, зради тощо, як це іноді буває, коли «роблять» кар'єру на державній службі.

Очевидно, що кар'єру доцільно віднести до категорій, пов'язаних з розвитком та реалізацією творчої сутності держслужбовця з урахуванням його творчого й життєвого потенціалу, які визнаються та підтримуються суспільством. Формами такої підтримки та визнання можуть бути: правове регулювання, громадська думка, оцінка з боку колег-держслужбовців тощо.

Результати аналізу сутнісних характеристик кар'єри державного службовця свідчать, що у вітчизняній сфері державного управління та системі державної служби кар'єра все ще розуміється як просування ієрархічними щаблями та посадове підвищення. При цьому ігнорується особистісна складова, яка передбачає врахування процесу саморозвитку державного службовця. Однією з основних причин цього є відсутність людиноцентристського підходу до розуміння кар'єри на державній службі.

Бібліографія:

1. Візіров Б. Й. Професійна кар'єра державного службовця як спосіб запобігання ризиків / Б. Й. Візіров, О. Я. Окіс // Громадські організації та органи державного управління: питання взаємовідносин : монографія / Хмельницький: 2009. – С. 135-143.

2. Кравчук О.Й.. Наукові підходи до визначення поняття кар'єра / Б. Й. Візіров // Науково-виробничий журнал – 2008 р. - № 3. – С. 51-54. (Серія: Державне управління).