

THEORY AND HISTORY OF LAW AND STATEDOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-177-0-1>**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ****Качан Я. В.**

*кандидат наук з державного управління, доцент кафедри
публічного управління та адміністрування
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України
м. Київ, Україна*

У процесі проходження Держслужби важливий механізм переходу від нижчої групи посад до більш високої (щабель за щаблем), тобто важливо яким чином може відбуватися і що саме сприяє (які обставини) призначенням на посаду, присвоєнню класного чину, дипломатичного рангу, військового та спеціального звання, атестацію або кваліфікаційний іспит, а також інші обставини (події) відповідно до закону.

Питання кар'єрного руху і власна роль в управлінні власною кар'єрою представляють для державних цивільних службовців особливий інтерес. Держава здійснює свої функції за допомогою особливої категорії людей, професійно підготовлених для цієї мети, наділених особливими повноваженнями, правами і відповідальністю.

При цьому відомо, що організація професійних державних службовців, призначена для кваліфікованого ефективного виконання громадської політики, являє собою бюрократію (ідеологія м. Вебера-вивчення структури і функцій бюрократії як раціональної системи управління суспільством).

Фактично, Макс Вебер доводить, що раціональна бюрократія є найбільш ефективною формою управління, де принцип особистої відданості, на якому ґрунтується патримоніальне управління, поступається місцем об'єктивно встановленому службовому обов'язку. Формується тип чиновника, який керується у своїй діяльності системою формальних правил, а не приписами традиції і волею монарха. М. Вебер представляв державну бюрократію як систему висококваліфікованих фахівців духовної праці, професійно

вишколених підготовкою, з високою становою честю, що гарантує бездоганність [3].

Фундаментальні положення теорії Вебера були покладені в основу подальших розробок бюрократичної моделі, проведених відомими західними соціологами П. Блау, А. Гоулднером, М. Крозьє, Р. Мертоном, П. Селзніком, які зосередилися на критиці організаційних процедур бюрократичної системи, створених для контролю за діяльністю її членів, підкресливши, що ці процедури засновані на механістичній моделі людської поведінки [2].

Вплив ідей Вебера на дослідження політичних структур і процесів помітно зріс в останні роки. Багато вітчизняних і західних вчених спираються на теорію бюрократії Вебера при проведенні порівняльних досліджень систем проходження державної служби в різних країнах [1, 9-11].

Історичне етапування становлення вітчизняної системи державної служби [5, 12-13] показує, що основними "віхами" в організації кар'єрного просування її службовців є наступні:

1. Реформи Петра I: управлінська діяльність почала виділятися в самостійну професійну сферу, і з'явився численний шар державних службовців;

2. Період правління Олександра I: в якості основного критерію підвищення на посаді і підвищення по службі встановлювалися «дійсні заслуги і відмінні пізнання»;

3. Час реалізації оптимізаційних механізмів Миколи I: одним з інструментів перевірки рівня знань і здібностей чиновника служила атестація, принципи якої не зазнали змін до теперішнього періоду;

4. Радянський період, що включає "Ленінський" і "сталінський" режими, системи, що існували в період "застою" і Горбачова: залежність кадрової політики від особистих поглядів і переконань лідерів Комуністичної партії;

5. Сучасний етапом розвитку держави: додаткове навчання, професійна перепідготовка, Підвищення кваліфікації, конкурс, кадровий резерв виступають основними організаційними та правовими заходами, що визначають порядок прийому і просування на цивільній службі.

Як зазначає Бурмістров А.Л., як правило, можливості побудови професійної кар'єри в органах державного управління досить обмежені [2, с. 169-179; 8]. Для цих структур характерні наступні види кар'єр:

1. Повільна кар'єра, тобто тривале перебування співробітника на одній посаді;

2. Монетарна кар'єра, пов'язана з підвищенням рівня винагороди працівника;

3. Статусна кар'єра, пов'язана з присвоєнням працівникові почесного звання за бездоганну і ефективну цивільну службу.

4. Кваліфікаційна кар'єра, пов'язана з професійним зростанням працівників (цивільні службовці мають право і можливості проходження перепідготовки та підвищення рівня своєї кваліфікації).

Вважаємо, що в цьому зв'язку, органам виконавчої влади суб'єктів державного управління буде корисний зарубіжний досвід професійно-посадового просування державних службовців, зокрема [6, 14]:

1. Заслугує на увагу законодавче визначення цілей, функцій і принципів професійно-посадового просування, зафіксованих в основних нормативно-правових актах, законодавче визначення повноважень, компетенції та функцій органів, відповідальних за кар'єрне просування службовців.

2. Безсумнівну цінність представляє практика конкурсного відбору на державну службу незалежно від походження, статі, раси, віросповідання, релігійних або політичних переконань, особистих і ділових зв'язків. При всьому різноманітті застосовуваних методів, технологій Управління персоналом вільний доступ на державну службу є її визначальним принципом.

3. У більшості зарубіжних країн існують спеціалізовані організаційні структури, кадрові органи, відповідальні та контролюючі процес професійно-посадового просування службовців, що створюють мотиваційні механізми для державних службовців.

4. Цікава практика європейських держав по впровадженню технологій кар'єрного просування і підвищення на посаді в залежності від професійних, особистісних і морально-моральних якостей, з відповідним підвищенням заробітної плати. Регулярне підвищення професійної підготовки та перевірка ефективності діяльності шляхом проведення атестації, складання кваліфікаційних іспитів є визначальними умовами службового просування державних службовців.

Актуального значення в останні роки набувають питання професійно-посадового просування чиновників вищого рівня. Так, американський досвід діяльності Служби вищих керівників як особливої кадрової системи в органах виконавчої влади, що включає чиновників, зайнятих на ключових державних постах, становить значний інтерес [4, 16]. Вважаємо, що вельми корисно використання в управлінні Державної служби американської практики створення структур управління, в тому числі в органах виконавчої влади,

покликаних регулювати і контролювати кар'єрне просування державних службовців, а також захищають чиновників від «забороненої» кадрової політики з боку адміністрацій.

Література:

1. Линдюк О. А. Модернізація державної служби України в умовах глобалізації : автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.03. Київ, 2017. 36 с.
2. Линдюк О. А. Теорія та практика модернізації державної служби України в умовах глобалізації : монографія. Київ : НАДУ, 2016. 304 с.
3. Про затвердження Порядку організації підвищення кваліфікації державних службовців : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 26.11.2019 № 211-19 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0832-17>.
4. Публічна служба : навч. посіб. / С. М. Сergyгін, Н. А. Липовська, Є. І. Бородін та ін. ; за заг. ред. С. М. Сergyгіна. Дніпро : Грані, 2018. 384 с.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-177-0-2>

ВРАХУВАННЯ ДЕМОКРАТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ В РЕФОРМУВАННІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Рудий С. А.

*аспірант кафедри регіонального управління
Навчально-наукового інституту публічного управління
та державної служби
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна*

Країни донори надають значні обсяги технічної допомоги для реформування охорони здоров'я (ОЗ) та зміцнення її потенціалу задля укріплення демократичних цінностей, людської гідності, соціального порядку та рівності всіх громадян. Виразником зазначених цінностей, в світовому масштабі, є цілі сталого розвитку, які прийняті ООН в 2010 і до виконання яких приєдналась Україна. Цілі Сталого Розвитку (ЦСР) базуються на принципах рівності та справедливості, мирного