

DOI 10.34132/mspc2025.01.13.29

Світлана Верба

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА – ЯК МОЖЛИВІСТЬ КАР'ЄРНОГО ШЛЯХУ

Матеріали представляють теоретико-методологічний аналіз демократичного врядування в Україні. Державна служба в Україні характеризується як інструмент модернізації та запровадження нової моделі державного управління, що базується на захисті суспільних інтересів, співпраці з населенням, відстоюванні інтересів громадян.

Наголошується, що розвиток державної служби дозволяє об'єднати зусилля у досягненні загальної глобальної мети держави і громадян щодо сталого розвитку держави. Реформування державної служби та управління людськими ресурсами в державних органах є одним з пріоритетів трансформації держави. Для підвищення професійних компетенцій службовців необхідно застосовувати інноваційні методи мотивації персоналу з розробкою сучасних програм мотивації та стимулювання відповідно до стратегій органів публічної влади.

Ключові слова: державна служба, публічне управління, політика, професіоналізм, професійні компетенції, управління, професійне навчання.

Державна служба – державно-правовий і соціально-політичний інститут, який у межах своєї компетенції реалізує цілі, завдання та функції органів державної влади й управління (інституту держави). Взаємодію держави і громадян у реалізації їхніх інтересів, прав та обов'язків здійснюють державні службовці шляхом професійного виконання своїх посадових обов'язків і повноважень. Державна служба втілює визначену політико-правовим шляхом волю держави. Обслуговуючи Інститут держави, вона обслуговує також усе суспільство (громадянина), його інтереси та права [1].

Окремої теорії державної служби не існує, тому це явище дослідники розглядають у контексті специфічної суспільної діяльності та феномену бюрократизму і вважають новою формою державного правління, за якої робота уряду зосереджена в руках професіональних управлінців. Такий підхід до розуміння, а також сам термін «бюрократія» запропонував у 18 ст. В. де Гурне.

Г. Гегель, Дж. Мілль, Р. Міхельс і Г. Моска трактували бюрократію як правління професіональних чиновників. Автори класичних теорій (К. Маркс, В. Ленін, М. Джилас, Д. Бернхем) визначали бюрократію як своєрідний новий клас. Представники теорій формальної організації (М. Вебер, Р. Мертон, Ф. Селзнік, П. Блау, М. Дюверже) дослідили проблеми функціонування влади; структуру державного управління; внутрішньо-організаційні закони, інтереси та зв'язки із зовнішнім середовищем, а також способи і форми обмеження суб'єктів. Особливе місце у цій групі науковців посідає М. Вебер, який вважав політику сукупністю людських дій, що передбачають раціональне, традиційне або харизматичне панування одних людей над іншими. Сучасні українські дослідники використовують теорії та концепції бюрократизму і дотримуються переважно веберівського (функціонального) трактування цього явища [1].

В Україні державна служба є науково і юридично визнаним різновидом суспільної діяльності. Організація функціонування державної служби визначена Конституцією України, Законом України «Про державну службу» (1993), Кодексом законів про працю в Україні й ін. актами законодавства.

Державну політику в галузі державної служби координує Національне агентство України з питань державної служби, яке є центральним органом виконавчої влади й розробляє взаємоузгоджені програми перспективного розвитку державної служби в Україні і рекомендації щодо формування та здійснення державної кадрової політики. Вона також забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері державної служби та виконує функції політико-правового арбітра у галузі державної служби.

Історія і розвиток державної служби нероздільно пов'язані із заснуванням спеціальних державних посад, починаючи з часу виникнення первинних державних утворень й утвердження у суспільстві свідомості та діяльності розподілу праці.

На даний час невід'ємною складовою сталого розвитку нашої держави є відновлення ефективної системи державного управління, результати якої повинні забезпечити професійні і вмотивовані кадри, які б могли

креативно та інноваційно діяти в умовах післявоєнного відновлення та професійно, оперативно і гнучко виконувати свої обов'язки щодо відновлення державної служби.

Настав час реформувати державну службу. Уряд України оновлює державну службу: для створення сучасної, ефективної системи управління необхідні нові люди. З цією метою у міністерствах України формуються структури – директори політики і директори стратегічного планування та євроінтеграції. Вони покликані стати стартовими майданчиками реформ, а їх працівники – новою силою України.

Фахівці директоратів повинні закладати підвалини модерної, цілісної та послідовної державної політики в усіх сферах. Нова державна служба запозичує найкращі практики управління. Тепер у фокусі – результат, а не процес [2].

Оновлена державна служба пропонує громадянам нові можливості в просуванні своєї кар'єри. Надаються можливості самореалізації службовців. Визначається та виділяється престижність публічної служби, надається можливість особистої участі в прийнятті рішень що впливають на життя всієї країни разом із відповідальністю за їх прийняття. Кожен державний службовець своїми діями і плідною працею маж можливість служити суспільству.

Для підняття престижності і професіоналізму державної служби встановлено прозорі конкурси відбору на нові посади з наданням гідної конкурентоспроможної оплати праці. Для майбутніх службовців висувуються вимоги щодо знань законодавства та професійних вмінь.

Етапи проведення конкурсу визначені на рис 1.

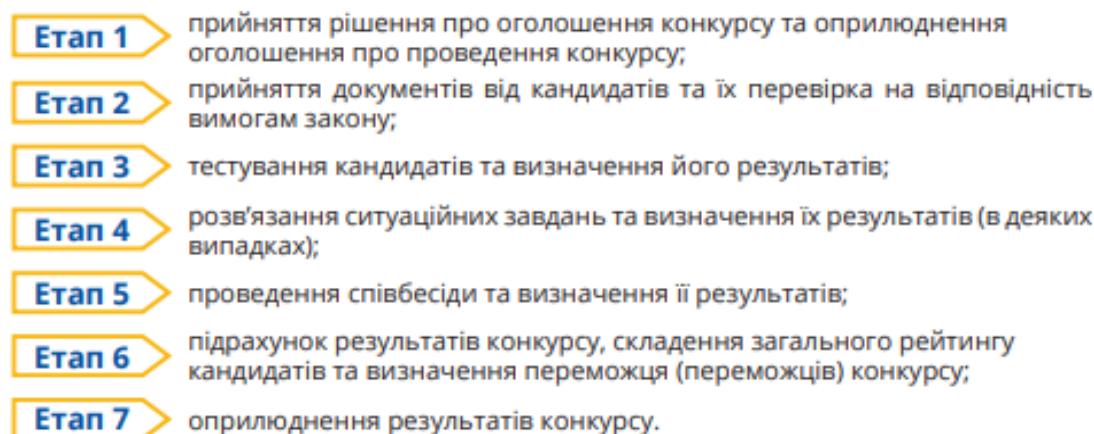


Рис. 1. Етапи проведення конкурсу.

Джерело: сформовано автором на основі [2]

Сучасний державний службовець повинен бути амбіційним, мати аналітичні здібності та критичне мислення. Він повинен мати лідерські здібності та стійкість до стресів. Добросесність та стратегічне бачення також є основними вимогами, які висувуються до сучасних управлінців. Тому держава своїми діями мотивує найкращих професіоналів до державної служби.

Наша держава весь час оновлюється, тому й державним службовцям надається можливість постійного професійного зростання. Воно можливе шляхом професійного навчання, підвищення кваліфікації та стажування. Сучасна система оновлення знань проходить через групові заняття, коучинги та тренінги, що є важливим мотивуванням для кар'єрного росту. Важливою складовою розвитку державних службовців є самоосвіта впродовж всієї професійної діяльності.

Для підготовки й перепідготовки кадрів для державної служби у 1995 році було створено спеціальний вищий заклад освіти – Національну академію державного управління при Президентові України, у складі здійснювали освітню діяльність щодо підготовки кадрів регіональні інститути у Дніпропетровську, Львові, Одесі та Харкові.

На даний час підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» відповідно Єдиної державної електронної бази з питань освіти та реєстру суб'єктів освітньої діяльності здійснюють 104 заклади вищої освіти. Проте державне замовлення отримують лише ті заклади, які пройшли конкурсний відбір відповідно до щорічних вимог НАДС України.

Здобуття вищої освіти державними службовцями, головами місцевих державних адміністрацій, їх першими заступниками та заступниками, посадовими особами місцевого самоврядування за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС здійснюється відповідно до Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань

«Публічне управління та адміністрування», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 р. № 789, у закладах вищої освіти, які за результатами щорічного конкурсного відбору визначено виконавцями державного замовлення.

До вступу в магістратуру за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС до претендентів висуваються відповідні умови, а саме:

- наявність ступеня вищої освіти магістра (спеціаліста), бакалавра;
- робота в органах державної влади чи органах місцевого самоврядування;
- наявність стажу державної служби або служби в органах місцевого самоврядування не менш як один рік на момент подання документів до приймальної комісії.

Слід зазначити, що на навчання за державним замовленням не приймаються публічні службовці, які раніше навчалися за державним замовленням і здобули ступінь вищої освіти магістра за спеціальностями галузі знань «Державне управління» або за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування». А також особи, щодо яких існують встановлені законом обмеження, пов'язані з прийняттям на державну службу, службу в органах місцевого самоврядування і перебуванням на ній [3].

Для прийому на навчання за магістерськими програмами в університетах країни створені магістратури. Серед них в лідерах і магістратура Навчально-наукового інституту публічного управління та адміністрування Чорноморського національного університету імені Петра Могили.

На даний час розроблена і втілюється в життя Стратегія розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року, яка схвалена 22 серпня 2023 року на засіданні Координаційної ради з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад при НАДС.

Метою реалізації цієї Стратегії є забезпечення професіоналізації державної служби, служби в органах місцевого самоврядування шляхом створення умов для ефективного, безперервного, цілеспрямованого процесу особистісного та професійного зростання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, набуття та вдосконалення ними сучасних професійних компетентностей, необхідних для післявоєнного відновлення та розвитку України, побудови спроможної сервісної та цифрової держави, яка забезпечує захист інтересів громадян на основі європейських стандартів та досвіду [4].

Даною Стратегією визначено п'ять стратегічних цілей:

Стратегічна ціль 1. Управління системою професійного навчання є дієвим, гнучким, забезпечує подолання викликів у сфері професійного розвитку державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.

Стратегічна ціль 2. Державні службовці, голови місцевих держадміністрацій, їх перші заступники та заступники, посадові особи місцевого самоврядування та депутати місцевих рад отримують якісні освітні послуги з актуальним освітнім контентом.

Стратегічна ціль 3. В учасників професійного навчання сформовано культуру самонавчання, їхня мотивація до безперервного навчання є усвідомленою, позитивною, цілеспрямованою та заохочується державою та територіальними громадами.

Стратегічна ціль 4. Рівень цифрової трансформації професійного навчання відповідає сучасним тенденціям і потребам.

Стратегічна ціль 5. Функціонує ефективна багаторівнева і міжсекторальна взаємодія та координація заінтересованих суб'єктів професійного навчання [4].

Для досягнення кожної з цілей визначено ряд завдань, етапи реалізації Стратегії, очікувані результати, обсяг необхідних фінансових, матеріально-технічних, людських та інших ресурсів. Досягнення цих завдань залежить від розбудови і модернізації усіх чинників сучасної системи професійного навчання державних службовців з урахуванням кращих світових та вітчизняних практик і стандартів.

Слід зазначити, що саме державна служба надає службовцю можливість кар'єрного росту. Адже прозоре призначення рангів і категорій для державних службовців, що прописані в Законі України «Про державну службу», дає кожному громадянину України, відповідно до вимог зазначеного закону, здійснювати професійну діяльність задля укріпленні іміджу і статусу нашої держави із затвердженням особистого статусу. Із прийняттям нової редакції зазначеного закону Україна стала на шлях формування нової політики суспільного прийняття і соціального призначення нової парадигми державно-службових відносин.

Посади державної служби в державних органах поділяються на категорії та підкатегорії залежно від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень, змісту роботи та її впливу на прийняття кінцевого рішення, ступеня посадової відповідальності, необхідного рівня кваліфікації та професійних компетентностей державних службовців. Визначення підкатегорій посад державної служби та прирівняння посад державної служби

проводиться Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби [5].

В нашій країні саме Конституцією України здійснюється правове регулювання державної служби, ЗУ «Про державну службу» та іншими законами України, міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, постановами Верховної Ради України, указами Президента України, актами Кабінету Міністрів України та центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.

Для інституційного забезпечення розвитку державної служби виходить ряд наукових журналів, які присвячені вирішенню проблем розвитку та вдосконалення державної служби. Серед них такі провідні журнали: «Вісник Національної академії державного управління при Президентові України», «Вісник державної служби України», «Командор» та ін.

Навчально-науковий інститут публічного управління та адміністрування також має в своєму арсеналі журнал категорії Б «Публічне управління та регіональний розвиток», який присвячений розбудові публічного управління.

References

1. Derzhavna sluzhba [Civil Service]. (n.d.). *esu.com.ua*. Retrieved from: <https://esu.com.ua/article-26139> [in Ukrainian].
2. Nova derzhavna sluzhba Ukrainy (NADS) [New Civil Service of Ukraine (NCSU)]. (n.d.). *www.work.ua*. Retrieved from: <https://www.work.ua/jobs/by-company/1424584/> [in Ukrainian].
3. Vydy profesiinoho navchannia [Types of Professional Training]. (n.d.). *nads.gov.ua*. Retrieved from: <https://nads.gov.ua/diyalnist/profesijne-navchannya/vydy-profesiinoho-navchannia/> [in Ukrainian].
4. Stratehiia rozvytku systemy profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtziv, holiv mistsevykh derzhadministratsii, yikh pershykh zastupnykiv ta zastupnykiv, posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia ta deputativ mistsevykh rad do 2027 roku [Strategy for the Development of the Professional Training System for Civil Servants, Heads of Local State Administrations, Their First Deputies and Deputies, Local Government Officials and Deputies of Local Councils until 2027]. (n.d.). *nads.gov.ua*. Retrieved from: <https://surl.li/wdmmga> [in Ukrainian].
5. Zakon Ukrainy Pro derzhavnu sluzhbu vid 10.12.2015 No. 889-VIII [Law of Ukraine On Civil Service of 10.12.2015 No. 889-VIII]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> [in Ukrainian].

DOI 10.34132/mspc2025.01.13.29

Svitlana Verba

CIVIL SERVICE – AS A CAREER PATH OPPORTUNITY

The materials presents a theoretical and methodological analysis of democratic governance in Ukraine. The civil service in Ukraine is characterized as a tool for modernization and introduction of a new model of public administration, based on the protection of public interests, cooperation with the population, and advocacy of the interests of citizens.

It is emphasized that the development of civil service allows for the combination of efforts in achieving the common global goal of the state and citizens regarding the sustainable development of the state. Reforming the civil service and human resource management in state bodies is one of the priorities of the transformation of the state. To increase the professional competencies of employees, it is necessary to apply innovative methods of staff motivation with the development of modern motivation and incentive programs in accordance with the strategies of public authorities.

Keywords: *civil service, public administration, politics, professionalism, professional competencies, management, professional training.*

Відомості про автора / Information about the Author

Світлана Верба, старший викладач кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку Навчально-наукового інституту публічного управління та адміністрування, Чорноморського національного університету імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна. E-mail: mag_idu@ukr.net, orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6156-1384>.

Svitlana Verba, Senior Lecturer, Department of Local Self-Government and Regional Development, Educational and Scientific Institute of Public Management and Administration, Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, Ukraine. E-mail: mag_idu@ukr.net, orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6156-1384>.