

- спрямованих на створення загальної сприятливої для підприємництва ситуації в країні;
- покликаних надавати додаткові гарантії та переваги молоді для ефективної реалізації молодими особами свого підприємницького потенціалу. Цей механізм має передбачати заходи щодо сприяння створенню додаткових робочих місць для молоді, перш за все, на приватних та індивідуальних підприємствах у сфері малого і сімейного підприємства, самозайнятості на підприємствах і в організаціях комунальної власності.

Література

1. Аншина Н. Вдосконалення державного регулювання зайнятості молоді / Н. Аншина // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С. 14–22.
2. Буряк П. Важелі державного регулювання зайнятості в перехідній економіці України / П. Буряк // Проблеми економічної інтеграції в Європейський Союз: Європейські студії. – 2000. – № 15. – С. 102–105.
3. Герасимчук В.І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення). – К. : Вид-во ТОВ “ПРИНТ ЕКСПРЕС”, 2001. – 503 с.
4. Дорогунцов С.І. Проблема державного регулювання регіональної структури економіки і зайнятості / С.І. Дорогунцов, О.В. Горська // Зайнятість та ринок праці: міжвід. наук. зб. – К. : РВПС України НАН України. – 1998. – Вип. 7. – С. 3–15.
5. Статистичний щорічник України за 2006 рік. – К. : Техніка, 2007. – 645 с.

УДК 35.082.4

ВЗАЄМОДІЯ ОСНОВНИХ ЕЛЕМЕНТІВ КАР'ЄРНОГО ПРОЦЕСУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Варакіна Н.О.

аспірант Харківського регіонального інституту державного управління при Президентіві України

Annotation

The article examines problems related to the process of career promotion management in the sphere of public service. The mechanisms of career promotion and the ways of professional realization of public servants have been defined.

Анотація

У статті розглянуто питання, пов'язані з процесом управління кар'єрою у сфері державної служби. Визначено механізми руху кар'єрних процесів та шляхи реалізації професійного зростання державних службовців.

Ключові слова

Державний службовець, рух кар'єрних процесів, управління кар'єрою, механізм.

I. Вступ

Відтоді, як Україна стала на шлях демократичних перетворень, змінилася свідомість людини щодо її діяльності, на перше місце висувається питання стосовно поєднання інтересів особи й організації. Торкнулося це і сфери державної служби. Якщо за часів Радянського Союзу система управління персоналом мала організаційно-розпорядчий (адміністративний) характер і дії людини були суворо регламентовані, кроки її службового просування диктувалися керівними органами, на сьогодні основна відповідальність за успішний розвиток кар'єри полягає на саму людину. На цей погляд, термін “кар'єра” набув більш вагомого значення, чіткіших контурів. Українські службовці діз-

налися, що процес службового просування підлягає вивченню, прогнозуванню, управлінню. Відкрилася можливість “робити” кар'єру. Наслідком цього стало підвищення інтересу до теми управління кар'єрою.

II. Постановка завдання

Метою статті є дослідження процесів управління кар'єрою у сфері державної служби.

III. Результати

Особливості державної служби неодноразово ставали предметом спеціальних наукових досліджень [4]. Цьому питанню приділяли увагу такі вітчизняні науковці, як В. Авер'янов, Ю. Бітяк, С. Дубенко, І. Данілюєва, Г. Леліков, Н. Ніжник, О. Оболенський, І. Пахомов, О. Петришин та ін. Проблема професійності державного службовця пов'язана з концепцією особистісного розвитку людини.

Поняття службової кар'єри існує в широкому і вузькому значенні. У широкому розумінні кар'єра – це професійне просування, професійне зростання, етапи сходження службовця до професіоналізму. Результатом кар'єри є високий професіоналізм державного службовця, досягнення визнаного професійного статусу. Критерії професіоналізму можуть змінюватися протягом трудової діяльності людини. У вузькому розумінні кар'єра – це посадове просування, досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності, обіймання певної посади.

У цьому разі кар'єра – свідомо обраний і реалізовуваний службовцем шлях посадового просування, прагнення до наміченого статусу (соціального, посадового, кваліфікаційного), що забезпечує професійну й соціальну самореалізацію службовця відповідно до рівня його кваліфікації. Державний службовець, як правило, усвідомлено обирає та буде кар'єру в професійному та посадовому плані. Таке розуміння кар'єри орієнтує на відповідний методологічний підхід щодо її дослідження [1].

Кар'єра – це процес руху на шляху оволодіння якимись цінностями, благами, визнаними в суспільстві або організації. Такими є посадові ступені, рівні ієрархії, щаблі кваліфікаційних сходів і пов'язані з ними розряди, навички та знання людей за рівнем майстерності; статусні ранги, що відображають величину внеску працівника в розвиток організації (вислуга років, раціональні пропозиції тощо), його становище в колективі; рівні влади як міра впливовості в організації (участь у прийнятті важливих рішень, близькість до керівництва); рівні матеріальної винагороди, доходу (рівень зарплати й різноманітність соціальних пільг). Таким чином, кар'єра – це процес професійного зростання людини, зростання його впливу, авторитету, статусу в середовищі, зумовлений його просуванням за рівнем ієрархії, кваліфікаційними сходами, винагороди, престижу. Складність кар'єри визначається її зумовленістю безліччю чинників, перш за все пов'язаних з особливостями особистості працівника, який робить кар'єру, і середовища, в якому розвивається кар'єра (далі – кар'єрне середовище), а також особливостями й рівнем розвитку суспільства, в якому діють людина та організація.

Для більш повного вивчення, розуміння й оволодіння механізмами дії на характер кар'єри необхідно враховувати як складні зв'язки її елементів, так і складність і особливості самих цих елементів. Комплексність кар'єри передбачає необхідність розгляду її в різних аспектах, використання при її дослідженні різних підходів. Повноцінний розвиток кар'єри неможливий без сприяння кар'єрного середовища, яке спрямоване на забезпечення необхідних умов для зростання й реалізації потенціалу особистості, яка зростає. Кар'єра – динамічне явище, процес, що постійно змінюється й розвивається, і розглядати його треба як послідовність стадій у часі.

З погляду індивідуальної професіоналізації можна виділити професійну й посадову (внутрішньоорганізаційну) кар'єру. Для професійної кар'єри характерна професійна спеціалізація у трудовій діяльності людини; робота переважно в одній конкретній професійній галузі; визнання досягнень профе-

сійним співтовариством; набуття авторитету в конкретному виді професійної діяльності [3]. Як правило, професійна кар'єра людини складається в організації, і часто буває так, що професійні досягнення створюють передумови для формування внутрішньоорганізаційної кар'єри або посадової кар'єри в організації.

Посадова кар'єра відображає зміну переважно посадового статусу державного службовця, його соціальної ролі, рівень і простір посадового авторитету в організації. Це переміщення як по вертикалі, так і по горизонталі посадової структури в організації.

За напрямками руху працівника в структурі організації існують такі типи кар'єри. Вертикальна кар'єра передбачає підйом на вищий рівень структурної ієрархії. Частіше за все кар'єру ототожнюють саме із цим видом. Горизонтальна кар'єра – це переміщення працівника в іншу функціональну сферу діяльності або виконання певної службової ролі на ступені, що не має жорсткого формального закріплення в організаційній структурі (виконання ролі керівника тимчасової цільової групи тощо). Так само горизонтальна кар'єра – це кар'єра фахівця. Сукупність посад, що відповідають цьому типу кар'єри, називають паралельними кар'єрними сходами й підкреслюють її альтернативність службовим сходам. Службовець набуває статусу висококласного фахівця, виконує дедалі більш відповідальні доручення, користується довірою й пошаною колег і керівництва, має вищий рівень заробітної плати. Під доцентровою кар'єрою розуміють рух до керівництва організації. Наприклад, запрошення працівника на недоступні йому раніше зустрічі, наради як формального, так і неформального характеру; отримання доступу до неформальних джерел інформації, довірливе ставлення, важливі доручення керівництва.

Тип процесу дає інформацію про його виникнення, спрямованість і внутрішню організованість, його зовнішні зв'язки, взаємодії і взаємопересування відносно інших процесів. На початковому етапі дослідження моделі кар'єрного процесу доцільна його типізація за формою, яка відображає спрямованість і послідовність рівня життєдіяльності людини.

За характером перебігу виділяють такі типи процесів: при лінійному типі розвиток відбувається рівномірно й безперервно; нелінійний тип характеризує рух, що здійснюється стрибками або проривами; іноді спостерігається схожість процесів, але при цьому вони розрізняються за рівнем складності, у цьому разі можна сказати, що процес розвивається за спіраллю. Як окремий випадок цих типів виділяють застій (стагна-

цію), стадію відсутності яких-небудь значних змін у кар'єрі [3].

Ідеальна форма кар'єрного процесу – його розвиток по висхідній. Це прогресивний тип кар'єрного процесу. Кожна подальша стадія зміни в ньому відрізняється від попередньої більш високим рівнем здібностей і можливостей життєдіяльності. Вона включає досягнуті раніше результати й готує необхідність більш пізньої стадії. Зміни, які відбуваються при цьому, необоротні, оскільки кожна дія має наслідки, що йдуть у майбутнє, знання й досвід, що набувалися, нагромаджуються. Крім того, можна застосувати типологію кар'єри за ознакою належності до певної галузі професійної діяльності, певної професії. Рідко в кар'єрі відсутні спади. Характер спаду відображається у формі низхідного руху кар'єрного процесу – це регресивний тип. Такі спади відбуваються при невідповідності здібностей і активності людини вимогам його статусу, структурних реорганізаціях у сфері діяльності тощо. Причиною цього є безперервні впливи на людину й суспільство, в результаті яких змінюються напрями кар'єрних процесів, інтенсивність їх розвитку, внутрішні й зовнішні співвідношення та зв'язки. На окремих етапах будь-якого кар'єрного руху можуть розвиватися всі зазначені форми процесів.

Механізм – це зчеплення, що визначає можливість руху. У кар'єрному процесі зчепленням є розвивальний спосіб діяльності, що реалізує, з одного боку, інтереси індивіда, з іншого – інтереси організації. Людина засвоює необхідну інформацію, набуває навичок. Переваги успішності цього освоєння становлять предмет кар'єри. Вони залежать від способу діяльності, який визначається кар'єрною метою, засобами й діями людей для досягнення мети, а також об'єктивною метою, що визначає її розвиток. На кар'єру службовця, перш за все, впливають, внутрішні фактори: мотиви, рівень домагань, самооцінка, стан здоров'я. Що більш зрілим є службовець як професіонал і як особистість, то більшою є роль внутрішніх чинників у його кар'єрі [2].

На кар'єру державного службовця впливають і зовнішні чинники – соціальна сфера, тип організації, а також випадок. Інколи складається ситуація, в якій працівник є некомпетентним, коли посадова кар'єра випереджає професійне зростання фахівця. Враховуючи неоднозначний вплив середовища на кар'єру окремого службовця, необхідно мати на увазі, що працівник сам повинен обирати критерії оцінювання свого професійного зростання і звіряти свою самооцінку з думками та оцінками своїх колег. Будь-який кар'єрний процес зазнає впливу сил, що гальмують його. Результат такої дії – сповільнений розвиток процесу, його зу-

пинки, зміна напрями, спади тощо. Концентрація чинників, що визначають ці нерівномірності на окремих ділянках руху в певних умовах, породжують кар'єрну кризу, що позначається на майбутньому людини і соціальної системи. Ці чинники досить численні, а комбінації їх ще більш різноманітні, що не дає змоги чітко класифікувати їх.

За характером дії виділяють чинники заборони й опору. Їх характеристика тісно пов'язана з іншою підставою групування – за відношенням до джерела формування (індивідуальні й середовищі). Стримувальні чинники мають індивідуальне походження й визначаються недостаткою внутрішніх ресурсів і способом їх мобілізації (низький рівень потреб, слабкість мотивів, недостача знань і досвіду, хвороби тощо). Сили опору в основному впливають із зовнішнього джерела середовища діяльності. Вони можуть бути наслідком кар'єрної активності, дисбалансу в системі інтересів індивіда й організації, гострої кар'єрної конкуренції, жорсткого порядку просування, довільних перешкод. За природою походження чинники гальмування поділяються на фізичні, психологічні, соціальні й ідеальні. За часом дії чинники стримування й опору можна поділити на короткострокові, стійкі й постійно діючі. Своєрідний вплив можуть надавати чинники, що гальмують, змішаного типу. Наприклад, спади й підйоми активності, що циклічно повторюються. Наслідки дії чинників гальмування можуть бути гострими (наприклад, кар'єрна криза), в'яло плинні (наприклад, кар'єрна криза унаслідок відхилень початкового професійного етапу) [2].

Можливо, найважливіше рішення, яке приймає людина в житті, це вибір кар'єри. Джон Голланд запропонував і дослідив теорію вибору кар'єри. Він вважає, що цей вибір є вираженням особистості. Також він вважає, що досягнення людини в тому чи іншому виді кар'єри залежать від відповідності між його особистістю й обстановкою на роботі. Голланд вважає, що кожна людина певною мірою належить до одного із шести типів особистості:

- 1) реалістична – така людина віддає перевагу діяльності, пов'язаній з маніпуляціями інструментами й механізмами (машиніст);
- 2) дослідницька – така людина вважає за краще бути аналітиком, допитливим, методичним і точним;
- 3) артистичний – така людина експресивна, має нонконформістські налаштування, оригінальна, внутрішньо зосереджена;
- 4) соціальний – така людина любить працювати в колективі й допомагати іншим, цілеспрямовано уникає систематичної діяльності, включаючи механічну (шкільний консультант);

5) підприємницький – така людина любить діяльність, що дає їй змогу впливати на інших для досягнення мети (адвокат);

6) конвенціональний – така любить систематичне маніпулювання даними, записами, репродукування матеріалів (бухгалтер) [1].

Незважаючи на те, що згідно із цією концепцією один з типів завжди домінує, людина може пристосовуватися до умов, використовуючи стратегії двох і більше типів. Альтернативою концепції Голланда може вважатися типологія, запропонована Е. Клімовим. У ній усі види діяльності поділені за предметами праці:

Тип П – “людина природа”, якщо головний предмет праці – рослини, тварини, мікроорганізми.

Тип Т – “людина техніка”, якщо головний предмет праці – технічні системи, речовинні об’єкти, матеріали, види енергії.

Тип Л – “людина людина”, якщо основний предмет праці – люди, групи, колективи, суспільності людей.

Тип З – “людина знак”, якщо головний предмет праці – умовні знаки, цифри, коди, природні або штучні мови.

Тип Х – “людина художній образ”, коли ключовий предмет праці – художні образи, умови їх побудови.

Накладаючи наведені типології на структуру управління кар’єрою державних службовців, можна зробити висновок, що при відборі кадрів у систему державної служби необхідно насамперед орієнтуватися на претендентів, що тяжіють до соціального/підприємницького типу особистості (за Дж. Голландом) і до “типу Л” (за Е. Клімовим) [3].

Планування кар’єри полягає у визначенні мети розвитку кар’єри та шляхів, що ведуть до їх досягнення. Шляхи реалізації мети розвитку – це послідовність посад, на яких необхідно попрацювати, перш ніж посісти цільову посаду, а також набір засобів, необхідних для здобуття необхідної кваліфікації, курсів з професійного навчання, стажування тощо. Це зіставлення потенційних можливостей, здібностей і мети людини з вимогами організації, стратегією та планами розвитку, що виражається в зіставленні програми професійного й посадового зростання. З метою оптимізації системи управління кожний державний службовець повинен бути включений у схему кар’єрного просування. Ця схема може бути складена на найближчі 3–5 років з моменту призначення на посаду.

Розвитком кар’єри називаються ті дії, які робить співробітник для реалізації свого плану. Планування й управління розвитком кар’єри вимагає від працівника та органу влади додаткових зусиль, а саме: надання співробітнику можливостей професійного зростання; забезпечення більш високого

рівня його життя; більш чітке визначення особистих професійних перспектив співробітника; можливість цілеспрямованої підготовки до майбутньої професійної діяльності; підвищення конкурентоспроможності співробітника на ринку праці [2].

Основну відповідальність за планування й розвиток власної кар’єри несе службовець. Керівник органу влади та управління виступає як наставник або спонсор співробітника. Його підтримка необхідна для успішного розвитку кар’єри, оскільки він розпоряджається ресурсами, управляє процесом організації всієї діяльності трудового колективу. Відділ кадрів, служби управління персоналом відіграють роль консультантів і організаторів процесу розвитку кар’єри співробітників. Вони прагнуть вирішити два основні завдання: сформувати зацікавленість співробітників у розвитку кар’єри; надати їм інструменти для початку управління власною кар’єрою.

IV. Висновки

Проаналізувавши джерела, присвячені кар’єрі і її проблемам, використані при підготовці цієї статті, можна зробити такі висновки. З одного боку, питанню кар’єри приділяється велика увага. У літературі висвітлюються питання зацікавленості кадрової служби державного органу й самих державних службовців в управлінні кар’єрою державних службовців, детально розглядається процес організації кар’єри. Проте вся інформація присвячена теоретичному аспекту цієї теми. Вибудовується ідеальна система організації кар’єри, якийсь посібник для тих, хто зацікавлений у грамотному підході до цього важливого, для більшості людей, питання. Ці матеріали необхідні й дають можливість вивчити теоретичну основу питання. З іншого боку, практично немає джерел, які містять у собі інформацію про проходження кар’єрних процесів у сфері державної служби на цей момент.

На завершення зазначимо, що основними проблемами кадрової служби державного органу є неможливість забезпечити потребу державного органу у висококваліфікованих кадрах у потрібній кількості і в потрібному місці, неможливість забезпечити відносно стабільний склад персоналу, здатного акумулювати знання, досвід і корпоративну культуру державної служби.

Література

1. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика: монография / Г.В. Атаманчук. – М. : Изд-во РАГС, 2004. – 272 с.
2. Оболенський О. Принцип професіоналізму в державній службі / О. Оболенський // Вісник державної служби України. – 1998. – № 1. – С. 54–61.
3. Дубенко С.Д. Державна служба і державні службовці в Україні: навч.-метод. по-

сіб. / С.Д. Дубенко; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.Р. Нижник. – К.: Ін Юре, 1999. – 244 с.

4. Пахомова Т.І. Про закони побудови та функціонування системи державної служби / Т.І. Пахомова // Право України. – 2003. – № 3. – С. 21–24.

УДК 351:316.346.32-053.6

ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ В УКРАЇНІ

Василишина С.О.

аспірант Класичного приватного університету

Annotation

The author explores an essence of social work, its becoming in Ukraine and feature of its conducting with young people, classification of methods of social work is also pointed in the article.

Анотація

У статті досліджено сутність соціальної роботи, її становлення в Україні та особливості проведення з молоддю, запропоновано класифікацію методів соціальної роботи.

Ключові слова

Соціальна робота, молодь, професія, державна молодіжна політика, професійні якості, спеціаліст, професійна діяльність.

I. Вступ

Соціальна робота виникла ще у біблійні часи як благодійність, релігійний обов'язок віруючого, як система гуманітарних послуг нужденним. Однак лише у ХХ ст. ця робота визнана в усьому світі як професія, що потребує спеціальної підготовки. Професійна соціальна робота була започаткована, коли деякі благодійні організації почали пошук нових моделей систематичної роботи із своїми підопічними. Термін "соціальний працівник" стало вживатися наприкінці ХІХ – на початку ХХ ст. Але як професія й академічна дисципліна соціальна робота отримала визнання після Другої світової війни.

II. Постановка завдання

Мета статті – дослідити особливості здійснення соціальної роботи з молоддю в Україні.

III. Результати

Питання формування ринку праці молоді, особливо фахівців з вищою освітою, висвітлювали такі українські вчені, як: О. Грішнова, М. Долішній, С. Злупко, О. Кратт, О. Лаврук, О. Яременко, молодіжні аспекти зайнятості – Л. Борисова, Ю. Зубок, Н. Свиридов, І. Чистяков та ін.

В Україні дослідженню проблем молодіжної політики значну увагу приділяли такі дослідники, як В. Барабаш, А. Матвієнко, В. Цибух, А. Шаповал тощо. У працях цих авторів спостерігається політична заангажованість, однак вчені вперше критично проаналізували молодіжну політику в коли-

шньому СРСР та здійснили спробу розробити концептуальні засади якісно нової державної політики стосовно молоді.

Дослідженням державної молодіжної політики займалися такі зарубіжні вчені, як П. Кваккестейн, К. Лазос, П. Лаурітцен, Ф. Мюллер, М. Харрісон, К. Хартман-Фріч, А. Цокаліс тощо.

Науковці Інституту соціальних досліджень (О. Балакірева, Є. Бородин, М. Варбан, Л. Волинець, О. Ганюков, М. Головатий, В. Головенько, І. Демченко, Н. Дудар, Н. Комарова, М. Міщенко, М. Перепелиця, О. Яременко та інші) виробили головні засади, напрями та механізм реалізації державної молодіжної політики в Україні.

Становлення вітчизняної теорії соціальної роботи відбувалось, на думку дослідників, у тісному зв'язку з філософією допомоги як базовою, концептуальною ідеєю, навколо якої формувалися та розвивалися інші концептуальні ідеї й теорії. На етапі становлення, як для кожної теорії і пов'язаної з нею професійної сфери, так і для соціальної роботи, важливе значення має визначення її сутності та основних методів роботи. Тому розглянемо детально саме ці аспекти соціальної роботи.

Англійські вчені Ш. Рамон та Т. Шанін [8, с. 135–136] визначають соціальну роботу як "організацію особистісної служби допомоги людям. Вона заснована на альтруїзмі і спрямована на те, щоб полегшити людям повсякденне життя в умовах особистої та сімейної кризи, а також по можливості кардинально вирішувати їх проблеми". Швецькі спеціалісти Г. Бернер та Л. Юнсон вважають, що соціальна робота – це одна із форм діяльності, спрямована на досягнення індивідуальних чи суспільних змін. У Швеції розрізняють два напрями (або дві частини змісту) соціальної роботи – психосоціальний та структурний. Метою психосоціальної роботи, на думку зазначених учених, є позитивний розвиток суспільних умов життя та особистих ситуацій людей, а структурна соціальна робота орієнтована на допомогу різним соціальним групам, які потребують підтримки, на оптимізацію політики, діяльності