

договором спосіб), а клієнт відступає або зобов'язується відступити факторові своє право грошової вимоги до третьої особи (боржника) [12].

У науковій літературі розрізняють два основні види факторингу: 1) конвенційний, який є комплексною системою обслуговування та зосереджує бухгалтерські, юридичні, консультаційні та інші послуги; 2) конфіденційний, що обмежується тільки дисконтуванням рахунків-фактур [10, с. 186-187].

Таким чином, класифікація фінансових послуг являє собою розподіл їх видів у певні групи відповідно до роду та сфери діяльності фінансових установ відповідно до чинного законодавства України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Данилюк Ю. В. Теоретичні засади конституційних правовідносин в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Данилюк Юрій Васильович. – К., 2009. – С. 4.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. – 1440 с.
3. Великий енциклопедичний юридичний словник / [за ред. Ю. С. Шемшученка]. – К. : Юрид. думка, 2007. – С. 357; Юридична енциклопедія: В 6 т. / Ред. кол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 3 : К – М. – К. : Вид-во «Юридична думка», 2001. – С. 115.
4. Бутусова Н.В. Государственно-правовые отношения между Советским государством и личностью / Бутусова Н.В. – Воронеж : Изд. Воронежского ун-та, 1986. – С. 73-74.
5. Дроздова Н. В. Договір про надання фінансових послуг у цивільному праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Дроздова Наталія Василівна. – К., 2005. – 202 с.

6. Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг: Закон України від 12.07.2001 року № 2664-III // Офіційний вісник України. – 2001. – № 32. – С. 82. – Ст. 1457.

7. Про платіжні системи та переказ коштів в Україні: Закон України від 5 червня 2001 року № 2346-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 29. – Ст. 137.

8. Сич Є. М. Ринок фінансових послуг [Текст] : навчальний посібник / Є.М. Сич, В.П. Ільчук, Н.І. Гавриленко. – К. : «Центр учбової літератури», 2012. – 428 с.

9. Науменкова С. В. Ринок фінансових послуг : навч. посіб. / С. В. Науменкова, С. В. Міщенко. – К. : Знання, 2010. – 346 с.

10. Горбач Л. М. Ринок фінансових послуг: [навч. посібник] / Л. М. Горбач, О. Б. Каун. – К. : Кондор, 2006. – 436 с.

11. Про затвердження Положення про встановлення обмежень на суміщення діяльності фінансових установ з надання певних видів фінансових послуг: Розпорядження Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України від 8 липня 2004 р. № 1515 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 30. – Ст. 2047.

12. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 року № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №40.

13. Податковий кодекс України : Закон України від 2 грудня 2010 р. № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13–14, № 15–16, № 17. – Ст. 112.

14. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, 19–20, № 21–22. – Ст. 144.

15. Про страхування: Закон України від 7 березня 1996 року, № 85/96-ВР (із змінами та доповненнями) // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 18. – Ст. 78.

16. Про угоди про розподіл продукції : Закон України від 14 вересня 1999 р. № 1039-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 44. – Ст. 391.

17. Про нафту і газ: Закон України від 12 липня 2001 р. № 2665-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 50. – Ст. 262.

18. Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні: Закон України від 30.10.1996 року № 448/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 51. – Ст. 292.

УДК 35.08(477):331.108.4

СУТНІСТЬ КАР'ЄРИ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ

Кім К. В.,

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри державно-правових дисциплін
юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна

Анотація У статті представлено підходи до визначення поняття кар'єри. Розглянуто основні підходи до класифікації видів кар'єри та виділені етапи кар'єрного росту державного службовця.

Ключові слова: кар'єра, професійна кар'єра, кар'єрний ріст, державний службовець, управління кар'єрою.

Аннотация В статье представлены подходы к определению понятия карьеры. Рассмотрены основные подходы к классификации видов карьеры и выделены этапы карьерного роста государственного служащего.

Ключевые слова: карьера, профессиональная карьера, карьерный рост, государственный служащий, управление карьерой.

Annotation The paper presents an approach to the definition of the concept of career. The main approaches to the classification of types of career and marked the stages of career civil servant.

Key words: career, career development, career, civil servant career management.

Коли молоді люди визначаються з вибором професії, вони починають замислюватися і про кар'єру, про те, як «зробити кар'єру». Але у кожного існує своє уявлення про кар'єру. Для одних – це досягати вершин ієрархічних сходів, для інших – стати

висококласним професіоналом. Вибір кар'єри – це одне з найважливіших рішень у житті людини.

Кар'єра (італ. carriera – біг, життєвий шлях, поприще, від лат. carrus – віз, візок) – просування вгору по службових сходах, успіх у житті.

Так і для роботи державного службовця дуже важлива його кар'єра. Цьому присвячено розділ V

«Службова кар'єра» закону України «Про державну службу» [1].

В Україні проблемі підвищення ефективності державної служби приділяється пильна увага: професійне навчання державних службовців (підготовка, перепідготовка, спеціалізація та підвищення кваліфікації), яке здійснює Національна академія державного управління при Президенті України – вищий навчальний заклад з особливими умовами навчання, які визначаються Кабінетом Міністрів України; конкурс на зайняття вакантної посади державної служби; стажування з відривом від служби строком від одного до шести місяців на іншій посаді державної служби в іншому державному органі або за кордоном відповідно до законодавства (ст. 48 закону); формування кадрового резерву.

У теорії управління персоналом «кар'єра» – це результат усвідомленої позиції і поведінки людини в галузі трудової діяльності, пов'язаний з посадовим чи професійним ростом.

Поняття службової кар'єри існує в широкому і вузькому сенсі.

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 – посадове просування, досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності, заняття певної посади. В цьому випадку, кар'єра – свідомо обраний і реалізований службовцям шлях посадового просування, прагнення до наміченого статусу (соціального, посадового, кваліфікаційного), що забезпечує професійне і соціальне самоствердження службовця відповідно до рівня його кваліфікації.

Існує безліч факторів, які визначають складність кар'єри – це особливості особистості працівника, особливості та рівень розвитку суспільства, в якому діють людина і організація.

Державний службовець, як правило, свідомо вибирає та будує кар'єру і в професійному, і в посадовому плані. Сутнісною складовою поняття кар'єри є просування, тобто рух вперед. У цьому відношенні, кар'єра – процес, який визначається як проходження, послідовність станів системи [2, с. 60].

У Законі України «Про державну службу» закріплено поняття «просування державного службовця», яке здійснюється з урахуванням категорій посад державної служби та рангів державних службовців як виду спеціальних звань, що їм присвоюються [1]. Керівник державної служби забезпечує планування службової кар'єри та стимулює просування по службі [1].

У науковій літературі зустрічаються різні підходи до класифікації видів кар'єри. Численні дослідники розрізняють два загальних типу кар'єри: кар'єру професійну та внутрішньоорганізаційну (посадову).

Професійна кар'єра характеризується тим, що конкретний співробітник у процесі своєї професійної діяльності проходить різні стадії розвитку: навчання, прийняття на роботу, професійний ріст, підтримка індивідуальних здібностей, нарешті, вихід на пенсію.

Ці стадії конкретний працівник може пройти послідовно в різних організаціях.

Внутрішньоорганізаційна кар'єра – це кар'єра конкретної особи в організації (а таких організацій в трудовому житті людини може бути кілька). Іншими словами, внутрішньоорганізаційна кар'єра – це послідовна зміна працівником стадій кар'єрного росту в рамках однієї організації. Службова кар'єра на державній службі відноситься до розряду внутрішньоорганізаційної [3, с. 475].

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

За своєю спрямованістю вона може бути:

- вертикальною кар'єрою. Передбачає підйом на більш високу ступінь структурної ієрархії. Найчастіше кар'єру ототожнюють саме з цим видом.

- горизонтальною кар'єрою. Являє собою переміщення працівника в іншу функціональну область діяльності, або виконання певної службової ролі на ступені, що не має жорсткого формального закріплення в організаційній структурі. Так само горизонтальна кар'єра – це кар'єра фахівця.

І.П. Лотова виділяє чотири типи професійної кар'єри:

«Типова» професійна кар'єра – поступове просування до вершин посадової ієрархії у міру зростання професіоналізму. Тривалість такої кар'єри, як правило, дорівнює тривалості активної трудової діяльності (в середньому 35-40 років).

«Швидкісна» кар'єра характеризується стрімким, але все ж послідовним посадовим просуванням працівника по вертикалі організаційної структури. За часом така кар'єра в два-три рази коротше, ніж типова. Тривалість перебування на посаді від одного до двох років.

«Десантна» професійна кар'єра відрізняється тим, що працівники такого типу готові зайняти будь-яку посаду, причому заміщення посади найчастіше відбувається спонтанно.

«Уповільнена» професійна кар'єра характеризується перебуванням на окремих посадах більше п'яти-шести років («застрявання», стагнація). Можлива і «атипова» професійна кар'єра, коли посадова просування державного службовця характеризується стрімкими «злетами» або «падіннями», перескакуванням через одну, а то й дві ступені ієрархії [4].

Кар'єра – свосередній показник успішності людини в сучасному світі. Одним з основних мотивуючих факторів для молодого державного службовця є можливість побудови кар'єри.

Виділяють чотири етапи кар'єрного зростання державних службовців.

Перший етап пов'язаний з вибором кар'єри, пошуком свого місця в житті, професійним самовизначенням і отриманням професійної освіти. Професійна кар'єра конкретизується в «значимому іншому». У цій ролі можуть виступати: керівник відомства, батьки, однолітки, політичні діячі.

Другий етап кар'єрного зростання пов'язаний з входженням на посаду і професійною адаптацією.

Третій етап кар'єрного зростання, що відповідає етапу становлення на посаді, характеризується оволодінням роллю, формуванням рольових умінь і навичок прогнозувати соціальні очікування, пов'язані з такою професійною діяльністю. Стосовно професійної кар'єри третій етап пов'язаний з цілепокладанням.

Четвертий етап характеризується оцінюванням держслужбовцям результату кар'єрного росту. З віком і просуванням за рівнями ієрархії системи державної служби наростає цілісність образу майбутнього кар'єрного росту. Якщо реальний професійний шлях у значній мірі визначається індивідуальними особливостями, то в образі майбутнього кар'єрного росту цей вплив опосередковано всім життям держслужбовця [5, с. 70].

Для успішності кар'єри дуже важливі усвідомлені, цілеспрямовані зусилля її планування і розвитку, тобто управління кар'єрою. Управління кар'єрою відповідає інтересам організації і окремих її працівників. Співробітник зацікавлений у створенні умов для самореалізації та зростання в професійній сфері, забезпеченні конкурентоспроможності на ринку праці. Організації необхідні мотивовані і лояльні співробітники, орієнтовані на постійний розвиток.

У Законі України «Про державну службу» відображений кар'єрний підхід до проходження державної служби. Управління кар'єрою державного службовця починається з вступу на державну службу. Вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Рішення про призначення приймається керівником державної служби. При призначенні на посаду державної

служби вперше встановлюється випробування строком до шести місяців. Просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади та рангів державних службовців (встановлюється дев'ять рангів державних службовців).

Швидка успішна службова кар'єра державного службовця безпосередньо пов'язується з його професійним розвитком, постійним, безперервним підвищенням професіоналізму та компетентності.

Підсумовуючи вищевикладене, можна відзначити, що для ефективної роботи державної служби повинна бути професійно побудована система кар'єрного зростання, результатом якої є високий професіоналізм та компетентність державних службовців.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про державну службу: Закон України № 889-VIII від 10.12.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
2. Поляков В.А. Технология карьеры: практическое руководство [Текст] / В.А. Поляков. – М.: Дело Лтд, 1995. – 128 с.
3. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник для студ. [Текст] / В.В. Черепанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 679 с.
4. Лотова И.П. Профессиональная карьера госслужащих: вариативный подход [Текст] / И.П. Лотова. // Человек и Труд. – № 10. – 2003.
5. Щекин Н.С. Проблемы профессионального развития государственных служащих на современном этапе: новые подходы [Текст] / Н.С. Щекин, А.А. Бержанин // Проблемы управления. – 2006. – №1 (18). – С. 70-77.