

ЗАЙЦЕВ Г.К.,

*аспірант кафедри «Соціальна робота»
Національного університету «Запорізька політехніка»;*

ЩЕРБИНА С.С.,

*кандидат соціологічних наук, доцент,
доцент кафедри «Соціальна робота»
Національного університету «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна*

ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНЕ ПРОСУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Ключовим моментом проходження державної служби є просування по службі. Воно здійснюється шляхом:

- а) зайняття більш високої посади;
- б) присвоєння державному службовцю більш високого рангу.

Просування державного службовця може мати місце за наступних умов: наявності вакантної державної посади; наявності необхідної професійної освіти, спеціалізації, досвіду роботи, знання Конституції і законодавства; наявності необхідного стажу державної служби; проходження конкурсу тощо. Прямих заборон на просування по службі в законодавстві на передбачено. Разом з тим, виходячи з окремих правових положень, можна стверджувати, що державний службовець не має права на просування по службі: під час випробування при заміщенні державної посади; в період дисциплінарного стягнення, порушення кримінальної справи або проведення службового розслідування; у рамках граничного віку для перебування на державній службі тощо.

Важливим є з'ясування того факту, що у державного службовця є право на просування по службі з урахуванням кваліфікації та здібностей; сумлінного виконання своїх службових обов'язків тощо, однак немає жодних правових підстав тлумачити це право як суб'єктивне право державного службовця, тобто він не має права вимагати просування по службі, оскільки призначення на посаду відноситься до компетенції державного органу або посадової особи.

Основним принципом вирішення питання щодо просування по службі є: державний інтерес до оптимального заміщення посад державних службовців повинен мати пріоритетне значення перед особистим інтересом державного службовця, який бажає просунення по службі. При цьому на державний орган покладається обов'язок, не перешкоджати службовцю, враховуючи його професійні якості, у просуванні по державній службі в межах державно-службових і фінансових можливостей державного органу.

Процес організації державної служби пов'язаний зі встановленням правового статусу конкретної посади, способів заміщення посад на державній службі та умов вступу на неї, а також підготовкою, доббором і розстановкою кадрів державних службовців, зарахуванням їх на посади. При практичному здійсненні державної служби відповідні відносини складаються як у процесі діяльності державного службовця у межах державного органу чи його апарату, де він займає посаду, так і за їх межами.

Вирішення питання про зарахування на державну службу, просування по ній службовців, стимулювання їх праці пов'язане з відношеннями як першої, так і другої групи. З цією метою законодавець встановлює як порядок прийняття та проходження державної служби, так і етику поведінки службовця, вводить категорії посад службовців і ранги, які їм присвоюються.

Складовою системи формування професійного потенціалу соціальних працівників діяльності виступає підсистема їх професійно-кваліфікаційного просування. Це сукупність форм, методів і засобів організації навчання і переміщення державних службовців, яке здійснюється від простої до складної, змістовної праці, від нижчих до вищих ступенів професійної майстерності та посад. Воно є планомірним, послідовним і наперед спроектованим навчанням. Підсистема дає змогу забезпечувати потреби системи соціального захисту населення у кадрах державних службовців відповідного професійно-кваліфікаційного складу, необхідну мобільність, підготовку їх до зміни функціональних обов'язків у відповідності з розвитком системи соціального захисту населення. Окрім того, забезпечується стабільність системи соціального захисту населення, службових колективів, підвищується задоволеність працею, посилюється службова і творча активність соціальних працівників, узгоджуються інтереси державної служби і кожного конкретного працівника.

Підсистема професійно-кваліфікаційного просування соціальних працівників вирішує завдання зі своєчасного забезпечення системи соціального захисту населення висококваліфікованими державними службовцями, створення можливостей для отримання ними в перспективі відповідної до інтересів і потреб роботи, забезпечення кадрами малопривабливих посад з несприятливими умовами службової діяльності, підвищення ефективності використання соціальних працівників, закріплення на державній службі стабільного контингенту працівників.

Професійно-кваліфікаційне просування соціальних працівників має три форми.

Внутрішньопрофесійна форма: підвищення посади, а також підвищення професійної майстерності у межах своєї професії і посади за рахунок оволодіння суміжними функціональними обов'язками, професіями, оволодіння новітніми засобами і методами соціальної роботи, збільшення зони обслуговування, оволодіння однією або декількома суміжними посадами.

Міжпрофесійна форма: зміна спеціалізації з метою оволодіння новою, а також перехід на роботу в інші структури державної служби органів системи соціального захисту населення за іншою спеціалізацією.

Просування на посади керівника або головного спеціаліста у своєму підрозділі системи соціального захисту населення. Особливості конкретної системи професійного зростання соціальних працівників визначаються специфічними умовами кожного окремого підрозділу системи соціального захисту населення і, зокрема, професійно-кваліфікаційною структурою його державних службовців. Для професій «Соціальна робота» у межах

того діапазону посад, якими тарифікуються роботи за професією «Соціальна робота» у відповідній установі.

У спеціалізованій державній установі системи соціального захисту населення з вузьким поділом функціональних обов'язків, де обмежені можливості посадового зростання, накопичені спеціалістом знання, навички та вміння можуть реалізовуватись через розширення сфери діяльності, підвищення інтенсивності праці при переході до виконання більш складних завдань, у випадку підвищення вимог до якості надання послуг у зв'язку з вдосконаленням системи соціального захисту населення.

Головною перспективною проблемою ефективної діяльності державної служби країни є турбота про розвиток та ефективне використання професійно-творчого потенціалу нових працівників. Розвивати молодь (у даній історичній ситуації особливо) – означає посилювати інноваційний, творчий потенціал молодого покоління, закладати основи майбутнього добробуту, нагромаджувати сили для прискореного виходу України з кризового стану. Сьогодні принципово на перший план виходить створення умов для максимального розвитку та ефективного використання творчого потенціалу молоді.