

Жовнірчик Я.Ф.,

д.держ.упр.,
професор кафедри державного управління
та місцевого самоврядування
Академії муніципального управління

СУТНІСТЬ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ ЙОГО ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація. У статті поглиблено наукові положення щодо розуміння сутності кар'єри державного службовця як однієї з основ розвитку системи державної служби. Доведено, що реформа вітчизняної державної служби буде успішною лише за умови вирішення проблеми вибору кар'єрної системи її проходження. Аналізуючи формування кар'єри державного службовця, наслідки цього процесу, його позитивні та негативні аспекти, в статті також приділено увагу посередницьким функціям держслужби як стабілізуючого чинника соціально-економічного розвитку.

Ключові слова: державна служба, кадри, кар'єра, мотивація, наука, реформування.

Аннотация. В статье углубленно научные положения относительно понимания сущности карьер государственного служащего как одной из основ развития системы государственной службы. Доказано, что реформа отечественной государственной службы будет успешной лишь при условии решения проблемы выбора карьерной системы ее прохождения. Анализируя формирование карьеры государственного служащего, последствия этого процесса, его положительные и отрицательные аспекты, в статье уделено внимание посредническим функциям госслужбы стабилизирующего фактора социально-экономического развития.

Ключевые слова: государственная служба, кадры, карьера, мотивация, наука, реформирования.

Annotation. The article in depth scientific understanding of the provisions on public service career as one of the pillars of the civil service system. It is proved that the reform of the public service will be successful only if the problem of choosing a career it goes. Analyzing the formation of career civil servant, the consequences of this process, its positive and negative aspects, the article also paid attention to mediate civil service as a stabilizing factor in the socio-economic development.

Keywords: civil service, personnel, career, motivation, science, reform.

Вступ. Виклики, що постають нині перед державним управлінням та системою державної служби, свідчать про нагальну потребу в глибоких наукових дослідженнях державного управління як науки. Такі дослідження необхідні як для модернізації держави в цілому, так і для оновлення сучасної управлінської парадигми, оскільки від готовності та якісних характеристик кадрів державної служби безпосередньо залежить ефективність вирішення усіх проблем, що виникають у процесі функціонування Української держави.

Сьогодні реформа державної служби є одним з найважливіших пріоритетів розвитку України. Суспільство не задовольняють якість послуг, які надають державні службовці, факти корупції і хабарництва,

бюрократична тяганина, непрозорість і невизначеність адміністративних процедур, відсутність можливості реального громадського контролю за використанням бюджетних коштів, а також недосконалість дисциплінарної системи, що не дає суспільству достатніх важелів впливу на підвищення якості адміністративних (управлінських) послуг. Все це негативно позначається на реалізації гарантованих Конституцією України прав і свобод людини і громадянина, а відтак на економічному стані суспільства та добробуті громадян.

Реформування державної служби в Україні включає в себе дворівневу структуру: макро і мікро. Макрорівень стосується інституційного аспекту реформування державної служби, а мікрорівень - поведінкового, що дозволяє розглянути реформування держслужби з точки зору соціолого-синергетичного підходу, у всіх соціальних системах і елементах, їх складових. Орієнтація державної служби на ринок суспільних інтересів визначає пріоритет професійних якостей чиновників. З огляду на це планування кар'єри та внутрішньо-організаційні переміщення працівників за умови їх послідовної реалізації є обов'язковими для професіоналізації державних службовців, і отже, для розвитку особистості кожного службовця зокрема та організації в цілому.

Важливе значення для вивчення теоретичних проблем сфери державного управління, розвитку інституту державної служби, управління персоналом на державній службі мають праці вітчизняних та зарубіжних вчених: В.Б. Авер'янова, Г.В. Атаманчука, Т.Ю. Базарова, В.Д. Бакуменка, Х.А. Бекова, Т.В. Мотренка, О.В.Оболенського, С.М. Серьогіна, М.П. Стрельбицького, О.І. Турчинова.

Постановка завдання

Дослідити систему державної служби України. Виявити сутнісні характеристики кар'єри державного службовця та кар'єроорієнтованого розвитку його особистості.

Результати

Сучасна державна служба в Україні має стати передусім, соціальним інститутом, у якому особистісно-професійне зростання державного службовця, його професійна мотивація визнаватимуться основним фактором стабілізації політичного, правового та соціального простору життєдіяльності української держави. Динаміка процесу соціальних трансформацій початку XXI ст. вимагає принципово нових рис та навичок від професійних державних службовців. На думку І.О. Василенко, вони зобов'язані володіти сучасними методами та засобами реформування державних організацій, володіти здібностями управляти інноваційними процесами, долати соціальну й організаційну інертність бюрократичних структур. Це передбачає глибокі знання з теорії та практики управління, конфліктології, теорії прийняття управлінських рішень, соціального прогнозування [1, с. 33–34].

Як слушно зазначає доктор юридичних наук, професор Н.Р. Нижник, реформи породили новий тип державних службовців-управлінців як людей, не скованих ідеологічними догмами, ілюзіями, а високо професіональних, компетентних, здатних діяти ініціативно та відповідально [4].

Однак, вітчизняна практика державного управління свідчить, що в сучасній державній службі України відсутні позитивні риси класичної моделі М. Вебера, зокрема, чіткі правила кар'єри державного службовця; службовець залишається невольним і значно залежним від посадових осіб; професіоналізм та компетентність не стали головними критеріями прийому на державну службу та її переходження. Нині, нажаль, реалізація технології управління кар'єрою в державній службі з позиції людської складової, з позиції розуміння людини, державного службовця як найважливішого та найціннішого ресурсу є не самою сприятливою як для самого службовця, так і для держави.

Основними причинами ситуації, що склалася, є [2]: повільна адаптація сфери державного управління до швидкозмінюваного середовища та потреб суспільства; неефективний механізм ухвалення рішень; дефіцит професійних управлінців; низький рівень інтеграції, контролю та координації як усередині держапарату, так і відносно зовнішніх інститутів, що спричинює нераціональні витрати і слабку реалізацію державної політики в багатьох сферах.

Реформа вітчизняної державної служби буде успішною лише за умови вирішення проблеми вибору кар'єрної системи її проходження. Без такої системи будь-які заходи матимуть значення “косметичного ремонту”. Прийнята у вітчизняному законодавстві традиційна посадова модель не сприяє росту професіоналізму державних службовців, виховуючи не державних мужів, а тимчасових перебуванців, що легко піддаються корупції через нестійкість положення. Кар'єрна система, на нашу думку, звільнила б державну службу від негативних проявів та явищ, які, нажаль, все ще притаманні їй.

Кар'єра в системі державної служби розуміється у двох значеннях: широкому та вузькому.

Так, у широкому розумінні кар'єра визнається професійним просуванням, професійним зростанням, етапами сходження службовця до професіоналізму, переходом від одних рівнів, етапів, ступенів професіоналізму до інших, як процес професіоналізації (від вибору професії до оволодіння професією – посилення професійних позицій – оволодіння майстерністю та творчістю). Результат кар'єри в такому розумінні – це високий професіоналізм державного службовця, досягнення визнаного професійного статусу. При цьому необхідно брати до уваги, що критерії високого професіоналізму можуть змінюватися протягом професійного життя.

У вузькому розумінні кар'єра – це посадове просування, досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності, займання певної посади [5, с. 44–45].

На думку Е.В. Охотського, могутнім прискорювачем кар'єрного процесу є також стрімко зростаючий динамізм сучасних соціальних процесів, особливо в умовах трансформаційних переходів. Особливого значення при цьому набуває спосіб діяльності, які забезпечує швидке реагування на зміни; вирішування раптово виниклих проблем маневром наявних сил та засобів, залученням інновацій.

На нашу думку, нині необхідно враховувати дві рівнозначно важливі складові кар'єри людини на державній службі: кар'єри цільової, ділової та кар'єри суб'єктивної, особистої. Така необхідність – пояснюється тим, що перед вітчизняною сферою державного управління та системою державної служби пріоритетністю постає сучасний підхід до професійної кар'єри державного службовця, оскільки саме від її якісних характеристик залежить результативність функціонування всієї державної машини. Саме тому, нам імпонує думка науковців про доцільність виокремлення двох типів кар'єри, а саме: цільової кар'єри, що стосується набору посад, які займає людина протягом життя; суб'єктивної кар'єри, яка включає зміни цінностей та мотивів людини, що відбуваються з ним протягом життя.

Очевидно, що ці два види кар'єри мають стосуватися кожної особистості держслужбовця, оскільки передбачається, що він зобов'язаний і може певною мірою контролювати своє просування, управляти своїми можливостями в досягненні максимального успіху й задоволеності від своєї професійної діяльності.

Такий підхід дозволяє визначити кар'єру як суб'єктивно усвідомлені власні судження службовця про своє професійне майбутнє, очікувані шляхи самовираження та задоволеності працею. У зв'язку з цим, важливого значення набуває самоорганізація особистості на державній службі протягом професійного життя.

Слід вважати, що вищевказані два види кар'єри мають стати складовими професійної кар'єри державного службовця. В енциклопедичному словнику з теорії управління кар'єра визначається як [6]:

а) шлях, що долає людина в обраному виді діяльності, яку вона пов'язує зі своїми життєвими цілями, досягає проєктованих досягнень знаності, майстерності;

б) досягнення максимальної досконалості у професійній діяльності (межа професійного зростання) і максимальної досконалості у сфері суспільної діяльності (межа соціального зростання);

в) результат взаємодії суб'єктивного (творчий потенціал) та об'єктивного факторів.

Професійна кар'єра виконує низку функцій. Основними серед них є такі:

- 1) структурування професійного та життєвого досвіду службовця, завдяки чому трудова діяльність набуває вигляду розвитку, впорядкованого шаблями кар'єри;
- 2) забезпечення матеріального благополуччя держслужбовця;
- 3) задоволення потреби службовця у самореалізації, повазі, самовираженості;
- 4) досягнення морального задоволення від професійної діяльності;
- 5) отримання роботи чи посади, які максимально відповідають самооцінці й самоповазі особистості службовця;
- 6) отримання роботи чи посади, які активізують потенціал державного службовця та розвивають його;
- 7) отримання роботи чи посади, які дозволяють досягти повного ступеня незалежності;
- 8) отримання посади чи роботи, які добре оплачуються чи дозволяють одночасно отримати суттєві допоміжні доходи;
- 9) отримання посади чи роботи, що носять творчий характер;
- 10) отримання посади чи роботи, що дозволяють продовжити активне навчання;
- 11) отримання посади чи роботи, які дозволяють займатися вихованням дітей чи домашнім господарством.

Очевидно, що цілі кар'єри змінюються відносно як віку, так і того, як змінюється сам службовець, зростає його кваліфікацій, рівень потреб, мотивація тощо. Саме тому, на нашу думку, формування державним службовцем цілей кар'єри має визнаватися постійним, діалектичним, динамічним, еволютивним, а не статичним процесом.

Необхідно зазначити, що поряд з самореалізацією держслужбовця важливого значення набуває процес управління кар'єрою. Він визначається як цілеспрямована взаємодія на формування посадового та професійного зростання службовця відповідно до внутрішніх потреб організації, а також потенціалу й очікувань самого співробітника. Оскільки таке визначення акцентує увагу на необхідності брати до уваги не лише потреби організації, а й кожного співробітника, то очевидним є той факт, що управління кар'єрою державних службовців в організації має ґрунтуватися на обов'язковому врахування таких положень [5, с. 28]: співробітники організації мають отримати визначення як особистості з унікальними потребами, бажаннями та здібностями; держслужбовців більше мотивує та організація, яка відповідає їх прагненням та потребам; службовці можуть професійно зростати, змінюватися та знаходити нові напрями для діяльності, якщо надати їм належні, відповідні можливості, заохочення і керівництво.

Визначення управління кар'єрою як способу запобігання проблемам, пов'язаним з кризами проходження держслужбовцем різних етапів кар'єри є переконливим доказом того, що сучасне управління кар'єрою вітчизняних держслужбовців обов'язково має переслідувати такі

три цілі [5, с. 18]: гарантувати, що потреби організації у наступності управління задовольняються; забезпечити перспективним державним службовцям безперервне навчання та практичний досвід, що дозволить їм працювати на тому рівні відповідальності, якого вони здатні досягти у своїй професійній діяльності; надати держслужбовцям, що мають потенціал, рекомендації та підтримати їх, якщо вони захочуть реалізувати свій потенціал та зробити успішну кар'єру за допомогою організації та своїх особистісних талентів і прагнень.

Активна позиція кожного державного службовця щодо кар'єрного зростання актуалізує необхідність використання ним таких принципів: не витрачати часу на роботу з безініціативним, неперспективним керівництвом; стати потрібним ініціативному, оперативному керівництву; розширювати свої знання, набувати нових навичок; готувати себе до зайняття перспективного місця, яке стане вакантним; пізнавати та оцінювати інших людей, які можуть сприяти кар'єрі; вчитися ефективно розподіляти час на різну, в тому числі й не виробничу, діяльність; вчитися оцінювати зміни як свого потенціалу, так і організаційного середовища; пам'ятати, що рішення щодо кар'єри практично завжди є компромісом між інтересами персоналу та інтересами організації; думати про організацію як про ринок праці; не забувати про наявність зовнішнього ринку праці; не ігнорувати допомогу організацій у працевлаштуванні, проте розраховувати в пошуку роботи перш за все на себе.

У зв'язку з цим, необхідно брати до уваги фактор задоволеності державним службовцем своєю кар'єрою.

Рівень задоволеності кар'єрою визначається низкою факторів, серед яких основними є такі: сутність затребуваності професійних знань, навичок, умінь держслужбовця; ступінь відповідності планів організації та держслужбовця щодо кар'єрного просування; ступінь впевненості співробітника у своєму майбутньому кар'єрному просуванні в межах організації; справедливість в оплаті праці у порівнянні з оплатою праці інших співробітників організації, які виконують таку саму роботу; справедливість оцінки як професійних результатів діяльності, так і при висуванні співробітників на більш високі посади.

Наведений перелік свідчить, що задоволеність держслужбовця своїм кар'єрним просуванням тісно взаємопов'язана з такими поняттями, як задоволеність працею, професійною діяльністю, оплатою та виконанням кар'єрних зобов'язань.

З теоретичної точки зору кар'єрне просування кожного службовця безпосередньо залежить від таких елементів: професійного самовизначення; професійної готовності; професійної адаптації; професійної компетентності; підвищення ролі особистості у процесі вибору професії та місця роботи [3, с. 108].

Однак, вітчизняна практика державного управління та проходження державної служби свідчить, що першочерговим для успішності кар'єри

держслужбовця визнаються такі фактори: лояльність керівництва та уміння підтримувати відносини з “потрібними” людьми, уміння зацікавити свого керівника, як фінансово, так і матеріально. На жаль, принцип професіоналізму та престижності професійної освіти ще не став основою розгортання “кар’єрного маршруту” на державній службі.

Не менш небезпечними для успішного формування кар’єри на державній службі є надмірні організаційні зміни системи органів державної влади та їхніх апаратів, невиправдані зміни керівників та періодичне, бездумне скорочення штатів, що призводить до плинності кадрів та “вимивання” перспективних професіоналів з державного апарату. При цьому реалізуються інтереси окремих посадових осіб з метою оточити себе відданими людьми. Це може відбуватися, на думку О.І. Турчинова, або через недостатній професіоналізм цих людей (і тоді потрібно визнати, що фактично не працюють механізми захисту суспільства від проникнення у вищі ешелони влади людей, не підготовлених до таких вершин державного управління), або переважають вузькогрупові інтереси, де оцінки людей відбуваються передусім відповідно до критеріїв, відмінних від професійних, а інтереси переважної більшості населення не враховуються, і на службі суспільства знаходяться некомпетентні державні службовці. Або необхідно визнати, що в основі державної кадрової політики домінують ідеологічні та корпоративні інтереси. Їх наявність є індикатором незрілості демократичних відносин в системі політичної влади [7].

Цікавим, на нашу думку, є сформульований С. Паркінсоном “закон службової кар’єри”. Його суть полягає у тому, що кар’єра будь-якого службовця залежить від низки факторів і найбільше від двох важливих умов: походження (“трудись наполегливо, а народись у лорда”) та уміння правильно одружитися. На думку цього науковця, перш ніж вибрати собі потенційну дружину, службовець зобов’язаний вибрати собі потенційного тестя і поступово атакувати його, знаючи захоплення, слабкості, схильності тощо. Він вивів спеціальну шкалу придатності нареченої для кар’єри майбутнього чоловіка. Крім цього, вчений вважав, що “ранній та неправильний вибір нареченої чи побіжно розроблений, а потім і невдалий шлях у Свояки приведе вас до необхідності покладатися лише на себе у конкурентній штовханині світу, де ви опинитися Чужаком”.

Не викликає сумніву той факт, що важливим моментом є також чітке уявлення керівником та його підлеглими кар’єрного простору їхнього органу державної влади. Цей простір є станом та перспективами його структурного та штатнопосадового розвитку. Очевидно, що стійкість кар’єрного процесу залежить безпосередньо від структури кар’єрного простору.

Як правило, державний службовець свідомо вибирає і намагається реалізувати кар’єру як у професійному, так і посадовому сенсі цього поняття. Однак, вони можуть не співпадати, або ж реалізуватися із

негативним ефектом не лише для службовця, а й для служби в цілому. Іноді службовець піднімається до свого “рівня некомпетентності”, коли посадова кар’єра випереджає його професійне зростання.

Визначальна роль в успішному розгортанні «кар’єрного маршруту» підлеглого службовця належить керівнику, який, перш за все, має нести відповідальність за кадрову політику в організації.

Кар’єра як досягнення успіху на державній службі є позитивним явищем, оскільки кожний держслужбовець поступає на службу з метою побудувати свою службу кар’єру, поетапно та неухильно підвищуючи для цього свій посадовий та соціальний статус.

Реалізація кар’єри вимагає виконання певних завдань, основними серед яких науковці вважають такі [3]: досягнення взаємозв’язку цілепокладання організації та окремого співробітника; забезпечення спрямованості планування кар’єри на конкретного співробітника з метою врахування його специфічних потреб; забезпечення відкритості процесу управління кар’єрою; усунення “кар’єрних глухих кутів”, в яких практично не має можливостей для розвитку співробітника; підвищення якості процесу планування кар’єри; формування наочних та сприйнятних критеріїв службового зростання, які використовуються в конкретних кар’єрних рішеннях; вивчення кар’єрного потенціалу співробітників; забезпечення обґрунтованості оцінки кар’єрного потенціалу працівників з метою скорочення нереалістичних очікувань; визначення шляхів службового зростання, використання яких задовольнить кількісну та якісну потребу в персоналі в потрібний момент і в потрібному місті.

Ми поділяємо думку науковців про те, що індивідуальними, особистісними факторами, що перешкоджають досягненню кар’єрного успіху державним службовцем, є недооцінювання ним особистісного потенціалу. Його проявами є: відсутність необхідних рис, низька мотивація, нерішучість, тривожність, емоційна нестабільність, страх успіху і невдачі, не реалістичність цілей, запобіганням ризику, перевага в структурі особистості службовця, спрямованості на себе, а не на державну службу.

У зв’язку з цим, для успішності кар’єри державного службовця необхідними є такі складові: освіта; системність та аналітичність мислення, уміння прогнозувати розвиток ситуації, уміння мислити масштабно і реалістично одночасно; комунікативні вміння, навички ефективної міжособистісної взаємодії; високий рівень саморегуляції: уміння керувати своїм станом, розвиненість самоконтролю, стійкість до стресу; ділова спрямованість: активність, наполегливість та цілеспрямованість, налаштованість на прийняття рішень, уміння вирішувати нестандартні проблеми і задачі, прагнення до постійного підвищення професіоналізму; реалістичне сприйняття своїх здібностей і можливостей; наявність самоповаги та почуття власної гідності.

Висновки

Таким чином, можемо сказати, що виклики сьогодення визначають необхідність усвідомлення та розуміння багатомірності поняття “кар’єра державного службовця”, яке має обов’язково поєднувати не лише професійні, а й особистісні характеристики службовця як виконавця професійних ролей протягом соціального життя. Активізація ролі державного службовця у процесі осмислення власної кар’єри як суспільно-значимого явища та управління нею актуалізує необхідність обов’язкового і одночасного врахування у ній двох складових, а саме: цільової кар’єри та суб’єктивної кар’єри.

Визначено, що кар’єра державного службовця має бути усвідомлена та визнана процесом реалізації його особистісного-професіонального потенціалу та оптимізації його професійної діяльності. При цьому, просування по службі та службова кар’єра державного службовця мають стати основою проходження державної служби.

З огляду на проаналізовані теоретичні засади та проблеми кар’єри державного службовця визначено напрями подальшого дослідження. Зокрема, ними є: аналіз кар’єроорієнтованого розвитку особистості державного службовця; висвітлення сутнісних характеристик партнерства у форматі “керівник – підлеглий – орган державної влади” як основи планування та розвитку кар’єри державного службовця; характеристика мотивації кар’єри державного службовця; виокремлення пріоритетів в удосконаленні кар’єрного розвитку, зокрема: вивчення зарубіжного досвіду підходів до кар’єри державного службовця з метою його адаптації в Україні; актуалізація морально-етичної складової державної служби та професійної діяльності державних службовців; осучаснення змісту поняття “управлінська кар’єра на державній службі”.

Використані джерела інформації:

1. Василенко И. А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия : учеб пособие / А. И. Василенко. – изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : Издат. Корпорация «Логос», 2001. – 200 с.
2. Єльченко І. Стиль управління персоналом, оптимізація праці керівника / І. Єльченко // Зб. наук. пр. УАДУ. – К. : Вид-во НАДУ, 2000. – Вип. 2. – Ч. III. – С. 230–235.
3. Луговий В. І. Шляхи і засади вдосконалення підготовки керівного персоналу державної служби (аналіз вітчизняного і зарубіжного досвіду) / В. І. Луговий // Підвищення кваліфікації державних службовців : Зб. наук. пр. / кер. П. С. Назимко. – К. : Вид-во УАДУ, 1999. – С. 108–138.
4. Нижник Н.Р. Адміністративна реформа – ключовий важіль посилення дієздатності держави на порозі ХХІ століття / Н.Р. Нижник // Україна: поступ у ХХІ століття : наук.-метод. зб. / І. Ф. Надольний, В. А. Ребкало, Н. Р. Нижник та ін. – К. : Вид-во УАДУ, 2009. – С. 45–65.
5. Новикова Н.В. Инновации как субъективированная форма изменений / Н.В. Новикова, А.И. Фисенко // Личность как субъект инноваций: сборник научных трудов. / Науч. ред. М.В. Волкова. М. : НИИ педагогики и психологии, 2010. – 200 с.

6. Тартыгашева Г.В. Сущность и структура кадровых отношений в государственной службе / Г.В. Тартыгашева // Государственная служба: организация, кадры, управление. – М. : Изд-во РАГС, 2011. – С. 184–193.
7. Турчинов А. Профессионализм государственного служащего должен быть конструктивным / А. Турчинов // Гос. служба. – 2001. – № 3. – С. 101–112.
8. Лімаренко О. Професіоналізм державних службовців у контексті модернізації державної служби / О.Лімаренко // Вісник державної служби України. – 2012. – № 2. – С.48-51.

Рецензент: Дацій О.І., д.е.н., професор.

УДК:35

Іванова Т. В.,
д.держ.упр., професор,
проректор з науково-педагогічної роботи
Академії муніципального управління

СУТНІСТЬ ЕКОЛОГІЧНОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ СУЧАСНОСТІ

Анотація. На сучасному етапі розвитку суспільства, в період економічних реформ і бурхливого індустріального розвитку, сталося різке погіршення якості природного довкілля, що змусило більшість держав, у тому числі і Україну, замислитися про проблеми екології і важливість їх негайного вирішення.

Ключові слова: екологічна функція, екологічної функції держави, екологізація.

Аннотация. На современном этапе развития общества, в период экономических реформ и бурного индустриального развития, произошло резкое ухудшение качества природной среды, что заставило большинство государств, в том числе и Украина, задуматься о проблемах экологии и важность немедленного решения.

Ключевые слова: экологическая функция, экологической функции государства, экологизация.

Annotation. At the present stage of development of society in the period of economic reforms and rapid industrial development, there was a sharp deterioration in the quality of the environment, which forced most countries, including Ukraine, to think about environmental issues and the importance of immediate action.

Keywords: ecological function and environmental functions of the state, greening.

Постановка проблеми. Накопичені екологічні проблеми в Україні необхідно вирішувати в умовах розвитку політичних та соціально-економічних процесів, ринкових відносин, виконання вимог міжнародних зобов'язань щодо забезпечення еколого-економічної безпеки. Саме якість довкілля відіграє все більш вагомую роль як фактор забезпечення конкурентоспроможності економіки України на світовому ринку.

В період економічних реформ і бурхливого індустріального розвитку сталося різке погіршення якості природного довкілля, що змусило