

установи і державних службовців з урахуванням їх особистих інтересів;
– плани розвитку кар'єри окремих державних службовців як важливе джерело визначення потреб у професійному навчанні;
– групу зацікавлених у професійному зростанні, підготовлених, мотивованих на розвиток кар'єри державних службовців для просування на ключові посади [7].

Отже, на нашу думку, основний зміст планування кар'єрного розвитку державних службовців полягає в тому, щоб усі наявні можливості органу державної влади були оптимально задіяні для підвищення професійної компетенції персоналу з урахуванням цілей державної служби та інтересів і задатків особистості державного службовця.

В умовах реформування державної служби планування кар'єрного розвитку державного службовця є необхідною складовою ефективною діяльності будь-якого органу державної влади. Дбаючи про професійний розвиток своїх працівників, органи державної влади формують сприятливий і діловий мікроклімат у колективі, підвищують мотивацію державних службовців та їх відданість організації, забезпечують збереження управлінських традицій та ефективну діяльність.

Таким чином, розроблена модель управління кар'єрою державного службовця, яка складається з трьох частин: 1) процесу реалізації кадрової політики; 2) проходження державної служби з урахуванням кар'єрного розвитку державного службовця; 3) процесу управління кар'єрою державного службовця, що дозволяє сформувати нові підходи до реалізації державної кадрової політики у сфері державної служби з урахуванням принципів професійного та кар'єрного зростання, обґрунтувати особливості проходження державної служби з урахуванням кар'єрного розвитку, удосконалити процес управління кар'єрою державного службовця з урахуванням комплексу факторів, які впливають на проходження державної служби.

Основними підходами до планування кар'єри є індивідуальний, організаційний, змістовний (безвідносний до суб'єкта планування). Відповідно до цього авторами запропоновано застосовувати такі види планів кар'єри працівників органів державної влади: індивідуальні, професійного розвитку, посадового (службового) зростання. В умовах кар'єрної системи кадрового забезпечення окремо слід виділити фактори, які сприяють плануванню кар'єри в органах державної влади: професійне середовище; перебування в резерві кадрів; терміни, на які укладаються контракти; частота реорганізації структури та ін. До основних напрямів роботи суб'єктів управління з організації планування кар'єри автори відносять її індивідуальне планування, безперервне навчання державних службовців, розробку рекомендацій і спеціальних програм; дискусії; введення стимулів; моделювання посад; стандартизацію планів кар'єри; забезпечення прозорості кар'єрних процесів тощо. Вони реалізуються на таких принципах професійної кар'єри державних службовців:

безперервне, планове просування службовців від нижчого рівня професіоналізму до вищого (майстерності); забезпечення рівних можливостей службовців у перепідготовці й підвищенні кваліфікації; урахування в цій роботі вимог заміщеної посади й державної служби в цілому; наступництво кадрів у професійному відношенні; оптимальність терміну перебування в межах однієї категорії, рангу, на посаді тощо.

Список використаних джерел

1. **Гончарук Н. Т.** Управління керівним персоналом у сфері державної служби України: теорія та практика : монографія / Н. Т. Гончарук. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2012. – 343 с.
2. **Кадрові** технології як засіб професіоналізації державної служби : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Н. А. Липовська, О. В. Антонова [та ін.] ; за заг. ред. проф. С. М. Серьогіна. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2008. – 245 с.
3. **Климчук І.** Ділова кар'єра: принципи планування і управління / І. Климчук // Освіта і управління. – 2004. – № 3 – 4. – С. 31 – 36.
4. **Могилевкин Е. А.** Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг / Е. А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
5. **Полднев К.** Формирование и развитие карьеры / К. Полднев // Служба кадров и персонал. – 2002. – № 4. – С. 52 – 55.
6. **Служебная** карьера : учеб.-метод. пособие / под общ. ред. Е. В. Охотского. – М. : Экономика, 1998. – 302 с.
7. **Сотникова С. И.** Управление карьерой : учеб. пособие / С. И. Сотникова. – М. : ИНФРА, 2001. – 408 с.
8. **Ткаченко Ю.** Планирование карьеры сотрудников кадрового резерва / Ю. Ткаченко // Служба кадров и персонал. – 2005. – № 3. – С. 45 – 49.
9. **Турчинов А. И.** Управление карьерой персонала / А. И. Турчинов // Управление персоналом. – М. : РАГС, 2002. – 357 с.

Надійшла до редколегії 30.10.12

УДК 35.088:658.3

Євген БОНДАРЕНКО

Національний авіаційний університет

ТРАДИЦІЯ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ТА ЕЛЕМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Розкриваються особливості традиції як соціокультурного явища. Формулюється визначення поняття «традиції державної служби». Аналізуються впливи традицій на формування, функціонування та розвиток організаційної культури державної служби.

Ключові слова: державна служба, організаційна культура державної служби, традиції, соціокультурні явища, фази розвитку організаційної культури.

Евгений Бондаренко. Традиция как фактор формирования и элемент организационной культуры государственной службы

Раскрываются особенности традиции как социокультурного явления. Формулируется определение понятия «традиции государственной службы». Анализируется влияние традиций на формирование, функционирование и развитие организационной культуры государственной службы.

Ключевые слова: государственная служба, организационная культура государственной службы, традиции, социокультурные явления, фазы развития организационной культуры.

Yevgen Bondarenko. Tradition as a factor in the formation of an element of the organizational culture of public service

The features of the tradition as a socio-cultural phenomenon are considered. The definition of concept «the tradition of public service» is formulated. The influence of tradition on the formation, operation and development of the organizational culture of public service are analyzed.

Key words: public service, organizational culture of public service, traditions, socio-cultural phenomenon, the phase development of the organizational culture.

Традиція як соціокультурний феномен є невід'ємним атрибутом усіх сфер людського життя. У державному управлінні науковий інтерес до традиції має виявлятися у зв'язку з тим, що традиція є потужним джерелом впливів, що діють на суспільство, локальні соціальні групи, окремих осіб. Традиція здатна визначати їх моделі поведінки, способи діяльності.

Свої традиції також є в системі державного управління. Зокрема, вони тісно пов'язані з організаційною культурою державної служби. Але ці зв'язки здебільшого розуміють як щось природне. Таким чином, роль традиції дуже часто не враховується під час побудови управлінських взаємодій, її не беруть до уваги, ініціюючи зміни (у тому числі в системі державної служби), не розглядається навіть можливість «управляти» традиціями державної служби тощо. Але без вивчення ролі традицій незрозумілими залишаються механізми таких явищ і процесів у системі державної служби, як тихий саботаж, опір змінам, контрреформа та ін. Тому необхідно говорити про актуальність дослідження в сучасних умовах активізації реформування державного управління в Україні ролі традицій у державній службі та її багатосторонніх впливів на організаційну культуру державної служби.

Традиція як соціокультурний феномен досліджується з позицій різних галузей гуманітарних і соціальних наук: філософії, культурології, антропології, соціології, психології, історії, політології, філології. Протягом останнього часу в Україні такими авторами, як Т. Андрущенко, В. Бурлачук, А. Дондюк, С. Кальцева, О. Пенькова, О. Шейко здійснено ряд наукових досліджень, де розкрито значення традицій у соціокультурній сфері, формуванні світоглядних орієнтацій суспільства, роль традицій у політичному процесі та в процесах державотворення, витоки вітчизняних традицій державної служби та ін. Окремі питання щодо змісту та функцій

організаційної культури державної служби висвітлено в роботах О. Антонової, В. Воронкової, І. Ібрагімової, В. Князева, В. Козакова, Н. Липовської, А. Ліпенцева, Т. Маматової, М. Нинюк, О. Оболенського, Л. Пашко, Ж. Писаренко, М. Пірен, А. Рачинського, В. Ребкала, М. Рудакевич, Е. Сергієнко, С. Серьогіна, Н. Сорокіної, С. Яромич та ін.

Але при цьому питання впливу традиції на формування, функціонування та розвиток організаційної культури державної служби, на нашу думку, залишаються малодослідженими. Потребують чіткого визначення місце та роль традиції в цих процесах. Вирішення цього завдання дозволить надати нового імпульсу розвитку соціокультурного аспекту державної служби.

Мета статті – розкрити особливості традиції як соціокультурного явища, сформулювати визначення поняття «традиції державної служби», а також проаналізувати впливи традицій на формування, функціонування та розвиток організаційної культури державної служби.

Термін «традиція» не є усталеним. У різних словниках, енциклопедіях, наукових працях він пояснюється по-різному або вживається як загальновідомий. Це поняття розуміють принаймні з двох дослідницьких позицій: по-перше, як щось архаїчне, «вантаж минулого», що заважає сучасному розвитку; по-друге, як щось ідеальне, що потребує збереження та примноження, те, чим можна керуватися для просування в майбутнє. Представники першого підходу розглядають традицію як якийсь елемент (об'єкт) соціальної чи культурної спадщини (П. Штомпка, Е. Шилз, Т. Андрущенко, С. Маркарян та ін.), другого – як своєрідний процес, механізм функціонування культури та комунікації між людьми (А. Захаров, В. Власова, Л. Сичова, Ю. Левада та ін.) [6].

Існує третій підхід до розуміння терміна «традиція» – спроба знайти універсальне визначення, яке б поєднувало наведені вище. Згідно з ним традиція може розглядатися як фактор поєднання минулого й майбутнього. О. Проскураєва дає власне визначення цьому поняттю: «механізм відтворення соціальних інститутів і норм, який виражається і виявляється у вигляді певних групових стереотипів поведінки протягом тривалого часу шляхом передачі від покоління до покоління» [6, с. 35] (тут і далі переклад автора. – С. Б.). Така неоднозначність підходів до визначення поняття «традиція» викликає необхідність подальших досліджень щодо визначення цього терміна, а також терміна «традиції державної служби».

Особливості традиції як соціокультурного явища, на які можна було б спиратися, формулюючи визначення цього поняття, також розглянуті досить широко. А. Захаров розглядає традицію дещо звужено як соціальну комунікацію та певну форму поведінки людей. Водночас він вказує на її важливі та принципові особливості:

– вибірковість – традиція завжди пов'язана з відбором, селекцією культурного матеріалу; зберігається та передається лише те, що сприяє кращій адаптації до певного середовища;

– повторюваність – для закріплення традиції потрібна певна історична дистанція, перевірка часом;

– дієвість – традиція звернена не до рефлексуючого, споглядального розуму, а до мотиваційного боку свідомості індивіда; традиція стимулює деякі вчинки та види діяльності, інші забороняє чи засуджує;

– багатозначність – обумовлена специфікою семіотичної організації процесу комунікації; у процесі зберігання та передачі традицій відбувається колосальне нагромадження інформації, використовуються спеціальні символи, що дає можливість по-різному інтерпретувати зміст традиції залежно від духовних прагнень тієї або іншої епохи, суспільної групи;

– авторитарність – традиції не могли б існувати без довіри до авторитетів і соціальних інститутів; традиція або приймається «на віру» (і тоді стає своєю), або не приймається й може розглядатися хіба що як яскравий факт культури [3, с. 106].

Наведений перелік, на нашу думку, може бути взятий за основу, але вимагає розширення та конкретизації, особливо якщо розкривати поняття «традиції державної служби».

Уявлення, що традиції були потужним регулятором суспільних відносин у період традиційної держави й не є такими для сучасної демократичної правової держави, а тим більше сервісної, на нашу думку, недостатньо вмотивоване, тому що традиції завжди присутні в людській культурі. Лише існують у різних знакових формах – або як усні норми, заборони, правила, табу тощо, або у формі закону.

Безперечно, особливістю традицій є їх переважно символічна форма трансляції за допомогою неписаних законів і правил. У зв'язку з цим традиції можуть лише умовно конфліктувати з писаними законами та правилами, де також часто закріплені традиційні положення. Але коли в законодавчих актах прописані нові положення, спрямовані на руйнування традицій, виникає конфлікт «традиція – закон».

Цей конфліктогенний аспект особливо актуальний для державної служби, яка базується на положеннях законів і однією з функцій якої вважається реалізація законів та інших нормативно-правових актів держави. Конфлікт особливо загострюється, якщо нові закони порушують традиційні уявлення різних суб'єктів, у тому числі самих державних службовців, про державну службу, її завдання та функції. Наприклад, у попередній редакції Закону України «Про державну службу» поняття «державна служба в Україні» визначалося так: «професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів» [4]. У новому Законі України «Про державну службу» міститься принципово інше визначення: «державна служба – професійна діяльність державних службовців з підготовки пропозицій щодо формування державної політики, забезпечення її реалізації та надання адміністративних послуг» [5]. Якщо в першому

випадку кожен державний службовець розглядався перш за все як посадовець, який займає державну посаду й отримує за це державну зарплату, то тепер він має стати власне службовцем, що служить державі, формуючи й реалізуючи державну політику, та надає послуги.

У таких випадках необхідно проводити масштабну цілеспрямовану (а не формальну, як це часто відбувається) роз'яснювальну роботу, спрямовану на коригування традиційних уявлень. Адже, як пише В. Бурлачук, за допомогою традиції здійснюється трансляція й закріплення основних символів, що є базовими механізмами розуміння [1, с. 1]. Тому без змін на рівні основних символів (у нашому випадку – символів державної служби як професії), зміни на формальному рівні, навіть закріплені в законах, або не досягнуть своєї мети, або час на її досягнення суттєво розтягнеться.

Діяльнісна сутність традиції, на думку О. Шейко, може бути виражена у формах її прояву в соціальній практиці й суспільній свідомості на різних рівнях:

– суспільної взаємодії: способи, форми, засоби, методи, результати практичної діяльності, необхідні для її здійснення, правила й система знань, умінь, навичок; визначена ними система (форма) суспільних відносин;

– міжособистісної взаємодії: зразки спілкування й поведінки;

– пізнання: зразки мислення, види семіотичних систем;

– суспільної й індивідуальної свідомості: настанови, переконання, інтереси, ідеї, уявлення, вірування, почуття, ідеали, цінності, норми;

– символічного прояву традиції: звичаї, обряди, ритуали [8, с. 5].

Ще однією особливістю традицій є їх взаємозв'язок. Маємо на увазі взаємозв'язок традицій різних соціальних груп, що перебувають у певних відносинах. Зокрема, традиційні суспільні уявлення про професію державного службовця відображаються на особливостях традицій і в цілому організаційної культури державної служби. Це можемо пояснити тим, що одна й та сама людина входить до кількох соціальних груп одночасно. Тому форми поведінки, способи діяльності, розуміння тощо можуть переноситися з однієї сфери до іншої. Наприклад, у певні періоди історії традиції державної служби формувалися під впливом військових традицій, зараз спостерігаємо посилення впливу традицій, що сформувалися в бізнес-середовищі.

На основі комплексного підходу до розуміння традиції та врахування її особливостей, а також специфіки державної служби, можна сформулювати визначення поняття «традиції державної служби»: механізм відтворення соціальних інститутів і норм у сфері державного управління, що являє собою певні групові стереотипні уявлення про взаємовідносини держави та суспільства, завдання та функції державної служби, форми та способи здійснення державного управління, які склалися протягом тривалого часу шляхом передачі від покоління до покоління, а їх підтримання обґрунтовується фактом їх існування в минулому.

Спираючись на підхід В. Дрешпака щодо класифікації функцій

семіотичної підсистеми державного управління [2] та враховуючи, що традиція також за формою та змістом є семіотичним утворенням, можемо виділити внутрішні та зовнішні функції традиції стосовно організаційної культури державної служби. Внутрішні функції традиції в цьому контексті спрямовані на формування та розвиток самої організаційної культури державної служби як системи моральних норм, цінностей, традицій, ритуалів, символів, правил, заборон та уявлень, притаманних державній службі, що складається в процесі спільної діяльності державних службовців у межах певної організації і сприймається всіма членами цієї організації. Основними внутрішніми функціями традиції є: 1) структурування елементів організаційної культури (традиція виконує роль структурного стрижня організаційної культури, що утримує інші названі вище елементи); 2) збереження та трансляція змістовних елементів організаційної культури (значень і смислів, носіями яких є названі вище елементи).

Зовнішні функції спрямовані на функціонування організаційної культури державної служби, завдяки чому визначається поведінка та діяльність державних службовців, створюються соціально-психологічні умови досягнення цілей державної служби. Основними зовнішніми функціями є: 1) пізнавально-оцінювальна, що дозволяє самим державним службовцям та іншим суб'єктам мати певне уявлення про взаємовідносини держави та суспільства, завдання та функції державної служби, форми та способи здійснення державного управління, а також оцінювати їх, порівнюючи з певними ідеальними зразками; 2) соціального управління, що полягає у здатності упорядковувати та спрямовувати діяльність державних службовців та інших суб'єктів, забезпечувати її ціннісно-сміслово наповнення внаслідок сформованих уявлень і одержаних оцінок (у такий спосіб, зокрема, реалізується вплив традиції як елемента організаційної культури на внутрішнє та зовнішнє середовище системи державної служби).

Таким чином, реалізуючи внутрішні та зовнішні функції, традиція одночасно (а в деяких умовах поперемінно) є і фактором формування, і основним елементом організаційної культури державної служби.

Аналіз впливів традиції у ході реалізації її функцій щодо організаційної культури державної служби свідчить, що ці впливи постійно натрапляють на певну протидію нетрадиційних факторів. Найчастіше таким є фактор, який називають «новаторство». О. Шейко розкриває особливості взаємодії традицій і новаторства на різних етапах соціального розвитку. Відбувається постійне зіткнення двох протилежностей: традицій і новаторства як чергування діяльності відтворення і продукування. На етапі свого становлення суспільство набуває внутрішньої цілісності й системності за рахунок створення стабільності та стійкої основи-традиції, яка забезпечує первинний порядок потенційного розвитку. На етапі стійкого функціонування в соціумі відбувається постійне відтворення традицій, що склались, у збалансованій взаємодії з інноваціями, що

виникають. Це приводить до досягнення суспільною системою більш зрілих форм без втрати первісної конфігурації. За умов зміни об'єктивних умов існування суспільства, тобто на етапі трансформації, ефективність дії попередніх традицій частково послаблюється, але збережена в них позитивна стійка основа є джерелом формування новаторства, продуктивна діяльність якого веде до встановлення нового рівня розвитку суспільної системи. У період трансформації основна функція традиції полягає в захисті соціуму від повної дезорганізації і деструкції [8, с. 3].

Ураховуючи викладений підхід О. Шейко щодо взаємної боротьби традиції та новаторства, а також підхід М. Хренова щодо виокремлення фаз циклу розвитку культури ХХ ст. [7, с. 563 – 567], можемо запропонувати своє бачення ролі традиції в процесах формування, функціонування та розвитку організаційної культури державної служби. З огляду на циклічність розвитку соціокультурних явищ, умовний замкнутий цикл розвитку організаційної культури державної служби розглядатимемо від моменту утворення певної організації в системі державної служби до її ліквідації (трансформації). Кожен з циклів матиме шість фаз.

Перша фаза відрізнятиметься активністю самоорганізаційних процесів і рівністю впливів традиції та новаторства на формування організаційної культури нової організації. У зв'язку з цим дискусійним видається твердження О. Шейко щодо формування стійкої основи-традиції, яка забезпечує первинний порядок потенційного розвитку на початкових етапах розвитку. Перемогти може і традиція, і новаторство. На користь переваги певної традиції може свідчити її вага в інституті державної служби в цілому, а на користь новаторства – негативні уявлення про попередні традиції. Саме у зв'язку з останньою тенденцією в першій фазі, як правило, домінує новаторство. Необхідність звернення до традиції виникає лише наприкінці третьої – протягом четвертої фази.

Друга фаза позначатиметься згортанням самоорганізаційних процесів і визначенням певного напрямку розвитку організаційної культури – новаторського чи традиційного. У першому випадку формується відносно нова, у другому – відтворюється (можливо, з незначними змінами) стара система моральних норм, цінностей, традицій, ритуалів, символів, правил, заборон та уявлень. При цьому завершується становлення самої організації.

Третя фаза розвитку організаційної культури характеризується введенням сформованого напрямку розвитку в жорстке русло, обумовлене вимогами систем вищого порядку. У даному разі потреби функціонування та розвитку організації визначатимуть наявність чітко сформованої безальтернативної організаційної культури, яка б забезпечувала ефективність загальноорганізаційного розвитку. Вплив традиції або новаторства в цій фазі – абсолютний.

Четверта фаза пов'язана з виникненням потреби виходу за межі розвитку, визначеного системою вищого порядку. Найімовірніше це

обґрунтовуватиметься неможливістю виконання організаційною культурою своїх функцій у зв'язку зі змінами, що, як правило, трапляються на цьому етапі в середовищі та організації. На цьому етапі різні зовнішні та внутрішні впливи обумовлюють незадоволення існуючим станом справ і спонукають до змін. Якщо до цього переважала традиція, то зміни пов'язують з певним новаторством, якщо в основі сформованої організаційної культури було новаторство, то з'являється прагнення відновити певні традиції.

П'ята фаза являє собою «реабілітацію альтернативи», коли в організації готові сприймати повернення до старих цінностей, або ж утвердження нових. Активізуються самоорганізаційні процеси, назріває необхідність трансформації. У цій фазі новаторство починає сприйматися як уже стала традиція, яку варто змінити, а більш давні традиції – як новаторські шляхи подальшого розвитку. Збагачена новими ідеями організаційна культура випереджає за темпами свого розвитку саму організацію й часто стає каталізатором змін організації в цілому.

Шоста фаза відображає «всихання» смислів розвитку, закладених на початку циклу, носієм яких була тенденція, що перемогла. Відбувається пошук нових смислів і цінностей для подальшого розвитку організації, їх символічних носіїв, зазнають відповідних змін базові елементи організаційної культури. На цьому етапі організація, як правило, переживає повну трансформацію або ліквідується.

Таким чином, розвиток організаційної культури державної служби є боротьбою традиції та новаторства як елементів, що формують напрям її розвитку. Вплив традиції при цьому здійснюється у всіх фазах розвитку, але з різною інтенсивністю, залежно від того, яка тенденція розвитку превалює. Проведене дослідження дозволяє констатувати, що організаційна культура може мати традиційні або інноваційні цикли свого розвитку, що чергуються.

Отже, традиції щодо організаційної культури державної служби відіграють як мінімум дві ролі: фактора формування організаційної культури та одного з основних елементів організаційної культури. У цих ролях втілюються внутрішні та зовнішні функції традиції, а саме: структурування елементів організаційної культури, збереження та трансляція змістовних елементів організаційної культури, пізнавально-оцінювальна, соціального управління. Вплив традиції на різних етапах окремого циклу розвитку організаційної культури не є сталим і виявляється у взаємному впливі та прогиборстві щодо такого явища, як новаторство.

Подальші дослідження визначеної в цій статті проблеми можуть бути продовжені, зокрема, у напрямі впливу традиції на механізми забезпечення змін, реформ у системі державної служби, виявлення їх позитивних і негативних наслідків. Також перспективним є вивчення взаємної обумовленості таких явищ, як традиція, ритуал і авторитет у процесах формування, функціонування та розвитку організаційної культури державної служби.

Список використаних джерел

1. Бурлачук В. Ф. Символічні системи і конституювання соціального смислу : автореф. дис. ... д-ра соціолог. наук : 22.00.01 / Бурлачук Віктор Фокіч. – К., 2005. – 36 с.
2. Дрешпак В. М. Функції семіотичної підсистеми державного управління / Валерій Дрешпак // Збірник наукових праць НАДУ. – К. : Вид-во НАДУ, 2009. – Вип. 2. – С. 3 – 11.
3. Захаров А. В. Традиционная культура в современном обществе / А. В. Захаров // Социолог. исслед. – 2004. – № 7. – С. 105 – 114.
4. Про державну службу : Закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723-ХІІ. – Режим доступу : zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12.
5. Про державну службу : Закон України від 17 листоп. 2011 р. № 4050-VI. – Режим доступу : zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4050-17.
6. Проскурякова О. С. Проблемы концептуализации понятия «традиция» в современной науке / О. С. Проскурякова // Вісн. Міжнар. слов'ян. ун-ту. Сер. Соціолог. науки. – 2007. – Вип. 10, № 2. – С. 31 – 35.
7. Хренов Н. А. Воля к сакральному / Н. А. Хренов. – СПб. : Алетей, 2006 – 571 с.
8. Шейко О. С. Традиція як фактор саморозвитку суспільства : автореф. дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03 / Шейко Ольга Станіславівна. – Запоріжжя, 2001. – 19 с.

Надійшла до редколегії 04.07.12

УДК 351.815

Борис КОЛЕСНИКОВ

Донецький державний університет управління

Анна ПОДП'ЯТНИКОВА

Академія митної служби України

УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ У СФЕРІ ТРАНЗИТНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ

Досліджується державна кадрова політика у сфері транзитних перевезень. Аналізується сучасний стан підготовки та підвищення кваліфікації фахівців для сфери транзитних перевезень на прикладі Академії митної служби України. Пропонується система показників оцінювання кадрового забезпечення, що сприятиме розвитку транзитного потенціалу.

Ключові слова: державна кадрова політика, транзитні перевезення, підготовка, підвищення кваліфікації, система показників.

Борис Колесников, Анна Подпятникова. Усовершенствование государственной кадровой политики Украины в сфере транзитных перевозок

Исследуется государственная кадровая политика в сфере транзитных перевозок. Анализируется современное состояние подготовки и повышения квалификации

© Колесніков Б. П., Подп'ятнікова А. Я., 2012