



УДК 35.082.4(477)

**Л. Біла-Тіунова,**доктор юридичних наук, професор,  
завідувач кафедри адміністративного і фінансового права  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## СУТНІСТНО-ПОНЯТІЙНА ХАРАКТЕРИСТИКА СЛУЖБОВОЇ КАР'ЄРИ ЯК КАТЕГОРІЇ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА

Для з'ясування сутності службової кар'єри необхідно дослідити поняття та зміст кар'єри. Варто зазначити, що вивченням кар'єри як об'єкта управління займалися різні науки. Найбільше кар'єру досліджено соціологією, упродовж останніх років у ній закріпилось розуміння кар'єри як просування людини сходинками виробничої, майнової, соціальної, адміністративної та іншої ієрархії, розгляд її як послідовних занять, що виконуються індивідом протягом його трудового життя. У більшості визначень соціологів кар'єра представлена у вигляді моделі сфери переміщення індивідів із нижчих суспільних позицій на вищі [1, с. 171; 2, с. 116; 3, с. 276; 4, с. 158]. Польський соціолог Я. Щепанський вважає: «Досліджуючи проблему кар'єри, ми насамперед зіштовхуємось із мобільністю індивідів, що полягає в проходженні встановлених шаблів у будь-якій ієрархічній системі, що ми називаємо особистою кар'єрою». До розуміння кар'єри він включає проходження індивідом ієрархічних шаблів «престиж», «дохід», «влада» [5, с. 25–28].

Натомість соціальна психологія концентрує увагу на вивченні залежності трудової кар'єри від типу особистості, що формується під впливом певних соціальних факторів, її взаємодії з мікросередовищем [6; 7, с. 248–252].

Кар'єра належить також до сфери наукових і практичних інтересів менеджменту. Однак інтерес до проблеми кар'єри не завжди був пильним, залежав від ролі людського фактора в менеджменті. Методологічні основи вивчення ділової кар'єри було закладено управлін-

ською школою «людських відносин», а також досягненнями психології та соціології. Подальший розвиток досліджень кар'єри відбувався в межах менеджменту організації, кадрового менеджменту, менеджменту людських ресурсів; його характеризує зростання інтересу до людського фактора [8, с. 232–245; 9, с. 8–20; 10, с. 45–53; 11; 12; 13].

В управлінській науці відбувається усвідомлення зміни співвідношення ролей організаційно-технічних і людських ресурсів для досягнення успіху. Л. Якокка, один із найвідоміших представників ділового світу США наприкінці ХХ ст., стверджує: «Усі господарські операції можна в підсумку звести до позначення трьома словами: люди, продукт, прибуток. На першому місці стоять люди. Якщо у вас немає надійної команди, то з інших факторів мало що вдасться зробити» [14, с. 54].

Менеджмент людських ресурсів, який виник у 1960-ті рр., розглядає співробітників як джерело невикористаних резервів, актив підприємства, людський капітал, найважливішу можливість налагодити більш раціональне планування та прийняття рішень. У менеджменті людських ресурсів ділова кар'єра розглядається як сполучна ланка між прагненнями індивіда та еволюцією соціальних структур. Кар'єра не обмежується впливом виробничих факторів. Вона визначається як особистим потенціалом працівника, стилем життя, накопиченим соціальним досвідом, так і культурою, соціальними нормами, цінностями, соціальними ієрархіями й організаційними формами [12; 15; 16].



У менеджменті організацій управління діловою кар'єрою розглядається як один із напрямів процесу управління персоналом. Кар'єра в цій галузі трактується як суб'єктивно усвідомлені судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження й задоволення працею, поступове просування службовими сходинками, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних із діяльністю працівника. Це просування вперед по одноразово обраному шляху діяльності, наприклад, отримання більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, матеріальних багатств. Проте кар'єра – це не лише просування по службі. Життя людини поза роботою має значний вплив на кар'єру, є частиною кар'єри [17, с. 10–11]. Можна говорити про кар'єру домогосподарок, матерів, учнів тощо.

Необхідно зазначити, що в управлінні дуже часто змішують поняття «кар'єра» та «службово-професійне просування», тоді як вони є близькими, однак не тотожними. Термін «службово-професійне просування» є найбільш звичним, тоді як термін «кар'єра» в українській спеціальній літературі та на практиці фактично не використовувався. Під службово-професійним просуванням розуміється пропонується організацією послідовність різних шаблів (посад, робочих місць, статусів у колективі). Натомість кар'єра є більш широким поняттям, системою взаємообумовлених і взаємопов'язаних елементів.

Якщо розглядати поняття кар'єри з позицій сучасних теорій мотивації, то можна сказати, що кар'єра як елемент управління персоналом безпосередньо стосується мотивації діяльності працівників. Відповідно до теорії А. Маслоу в основі поведінки людини лежать її потреби, які можна поділити на п'ять груп: 1) фізіологічні потреби, необхідні для виживання людини (їжа, вода, відпочинок); 2) потреби в безпеці й впевненості в майбутньому, тобто захист від фізичних та інших небезпек із боку навколишнього світу й впевненість у тому, що фізіологічні потреби задовольнятимуться також

у майбутньому; 3) соціальні потреби, тобто необхідність у соціальному оточенні (у спілкуванні з людьми, відчуття «ліктя» й підтримки тощо); 4) потреби в пошані, визнанні оточуючих і прагненні до особистих досягнень; 5) потреба самовираження, тобто потреба у власному зростанні та реалізації своїх потенційних можливостей [18].

Згідно з теорією очікувань В. Врума потреба є не лише необхідною умовою мотивації людини для досягнення мети, а й обраним типом поведінки. Процесуальні теорії очікування встановлюють, що поведінка співробітників визначається поведінкою таких осіб: а) керівника, який за певних умов стимулює роботу співробітника; б) співробітника, який упевнений, що за певних умов йому буде видано винагороду; в) співробітника та керівника (керівник допускає, що за певного поліпшення якості роботи робітника йому буде видано певну винагороду); г) співробітника, який зіставляє розмір винагороди із сумою, що є необхідною йому для задоволення певної потреби [17, с. 24]. Отже, теорія очікувань свідчить, що в будь-якій ситуації люди прагнуть отримати максимум бажаного, у тому числі й просування по службі, та знання перспектив свого зростання.

З теорії справедливості постає, що очікувана залежність між рівнем ефективності роботи й просуванням по службі сприяє підвищенню трудової активності працівника [19]. Так, ефективність мотивації оцінюється працівником не за певною групою чинників, а системно, з огляду на оцінку винагород, виданих іншим працівникам, що працюють в аналогічному системному оточенні. Співробітник оцінює свій розмір заохочення, порівнюючи його із заохоченнями інших співробітників. При цьому він враховує умови, у яких працює сам та інші співробітники (наприклад, керівник не забезпечує співробітника тією роботою, яка відповідає його кваліфікації; чи був у нього доступ до інформації, необхідної для виконання роботи, тощо).

У класичному підручнику з управління персоналом за редакцією А. Кібанова

кар'єру визначено як поступове просування особистості в якій-небудь сфері діяльності, зміну навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних із діяльністю, просування вперед одноразово обраним шляхом [20]. Отже, це визначення базується на двох аспектах: процедурному (поступове просування) і виробничому (сфера діяльності, кваліфікаційні можливості, винагорода). Натомість, на думку Н. Тарнавської та Р. Пушкар, кар'єра – це індивідуально усвідомлена позиція й поведінка, пов'язана з трудовим досвідом і діяльністю протягом трудового життя людини [21, с. 278]. Тобто автори зробили акцент на суб'єктивно-індивідуальному аспекті «індивідуально усвідомлена позиція».

Таким чином, залежно від галузі знань поняття «кар'єра» трактується по-різному: у соціології – як модель переміщення індивідів із нижчих суспільних позицій на вищі; у психології – як уявлення про етапність індивідуального розвитку; у соціальній психології – як залежність трудової кар'єри від типу особистості, яка формується під впливом певних соціальних факторів її взаємодії з мікросередовищем; у соціоніці – як залежність кар'єри від самопізнання особистості й вибору професії, найбільш відповідної своєму типу; у менеджменті людських ресурсів – як сполучна ланка між прагненнями індивіда та еволюцією соціальних структур; у менеджменті організацій – як суб'єктивні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження та задоволення працею, тобто це поступове переміщення службовими сходинками, зміна здатностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, що пов'язані з діяльністю робітника.

Термін «кар'єра» увійшов до української мови з латинської через іспанську, італійську та французьку мови (лат. *carrus*, італ. *carriera*, ісп. *carrera*, франц. *carriera* – віз, візок). Спочатку термін «кар'єра» в Російській імперії (як і в державах транзитних мов) мав нейтральний сенс, означав і професію, і досягнення в

якій-небудь галузі людської діяльності. Звернення до енциклопедичних та словникових джерел свідчить про різне змістовне навантаження поняття «кар'єра».

Аналіз наявних позицій дозволяє стверджувати, що в основу цього поняття покладено різні підходи щодо характеристики того чи іншого аспекту кар'єри:

1) людську діяльність: а) рід занять [22, с. 231]; б) визначення професії [23, с. 48];

2) просування по службі: а) просування в конкретній сфері [24, с. 425]; б) просування в будь-якій сфері діяльності [25, с. 492];

3) становище в суспільстві: а) шлях до успіху, певного становища в суспільстві, на службовій ниві, а також саме досягнення такого становища [22, с. 231]; б) досягнення популярності, слави, вигоди [25, с. 492];

4) майбутнє [24, с. 425];

5) складне визначення: а) успішне просування сходинками професійної, соціальної, посадової, майнової чи іншої ієрархії; б) послідовність професійних ролей, статусів і видів діяльності в житті людини [26, с. 291]; в) перебіг, життєвий шлях, просування в якій-небудь сфері діяльності, досягнення популярності, слави, вигоди, матеріального благополуччя [27, с. 324].

Пізніше поняття «кар'єра» стало набувати негативного значення й остаточно утвердилось у такому розумінні в СРСР. Так, у російському словнику В. Даля 1863–1866 рр. це визначення мало цілком нейтральне значення: «Кар'єра – шлях, хід, перебіг життя, служби, успіхів і досягнень». Пізніше його було замінено й доповнено визначенням, зафіксованим радянським російським словником С. Ожегова 1949 р: «Кар'єра – це рід занять, діяльності; шлях до успіху, певного становища в суспільстві, на службовій ниві, а також саме досягнення такого становища» [22, с. 231].

Поєднання цих визначень із тогочасним протиставленням суспільних та особистих інтересів, вимогою підпорядкування особистого суспільному додатково



підкреслювало негативне ставлення до терміна «кар'єра» й похідних від нього термінів, зокрема «кар'єризм», що визначається як гонитва за особистим успіхом у службовій та іншій діяльності через честолюбство або з корисливих мотивів на шкоду суспільним інтересам [28, с. 337]. Саме тому поняття «кар'єра» та «служба кар'єра державного службовця» взагалі не використовувались ні адміністративним, ні трудовим законодавством УРСР і СРСР. Лише в 1993 р. Закон України «Про державну службу» вперше закріпив термін «служба кар'єра» в назві розділу 5, який включає в себе такі важливі елементи кар'єри, як класифікація посад (ст. 25), ранги державних службовців (ст. 26), просування по державній службі (ст. 27), кадровий резерв (ст. 28). Водночас аналіз норм цього розділу свідчить, що в Законі України «Про державну службу» не закріплюється визначення поняття «служба кар'єра», етапи її проходження, управління службовою кар'єрою.

Оскільки служба кар'єра є багатомірним і складним правовим явищем, особливості її змістовного навантаження проявляються в різних аспектах її сприйняття й характеристики. Звернення до наукових розвідок із питань кар'єри та службової кар'єри, аналіз чинного законодавства про державну службу дозволяють виокремити такі аспекти, як соціальний, правовий, організаційний, процедурний, структурний і публічно-індивідуальний.

*Соціальний аспект* характеризує службу кар'єру, як і державну службу. Це уявлення про кар'єру з точки зору суспільства. Службова кар'єра не може здійснюватись поза суспільством, без участі суспільства, на шкоду суспільству. Зазначене обґрунтовується тим, що саме в процесі розвитку суспільства визначаються такі моменти: 1) певні кар'єрні маршрути, способи досягнення певних висот (успіхів) у тій чи іншій сфері професійної діяльності; 2) установлені уявлення про характер руху цими маршрутами, про швидкість, стрімкість, траєкторію кар'єри, ступінь її злету,

про методи її реалізації. Названі основні чинники руху до успіху є своєрідним еталоном для оцінки суспільством індивідуальної кар'єри службовця. Соціальний аспект службової кар'єри має прояв також у тому, що державна служба – це соціально-правова інституція, покликана служити суспільству, захищати його та створювати належні умови для його функціонування. Отже, *у соціальному аспекті служба кар'єра – це суспільне уявлення про службові досягнення особи в державній службі, швидкість, стрімкість, траєкторія кар'єри, методи її реалізації.*

*Правовий аспект* визначається тим, що сферою службової кар'єри є державна служба, що як правовий інститут адміністративного права являє собою систему правовідносин, пов'язаних із виникненням, зміненням і припиненням державної служби. Тому служба кар'єра як субінститут державної служби також являє собою систему правовідносин, пов'язаних із набуттям статусу державного службовця, здійсненням ним службової кар'єри та її припиненням. Таким чином, правовий аспект службової кар'єри – це насамперед система певних правовідносин, які регулюються нормами права, переважно нормами публічних галузей права (конституційного, адміністративного, фінансового тощо). Правовий аспект службової кар'єри характеризується також системою законодавства, яке регулює питання проходження державної служби та складається з норм конституційного, адміністративного, фінансового, трудового, кримінального та інших видів права. Таким чином, *служба кар'єра в правовому аспекті – це система правовідносин, пов'язаних із набуттям статусу державного службовця, просуванням за посадами й за рангами, оцінюванням державного службовця, припиненням службових відносин, режиму державної служби.*

*Організаційний аспект* характеризує службу кар'єру як своєрідний механізм, покликаний забезпечити як створення її основ (правових, структурних, процедурних), так і її здійснення.



З огляду на зазначене організаційний аспект є складним утворенням (механізмом), який складають такі чинники: а) правові норми; б) державна посада; в) учасники службової кар'єри (державний службовець і суб'єкт призначення); г) державно-службові правовідносини. Безперечно, цей перелік можна доповнити іншими елементами (формами, методами, контролем), однак саме наведені елементи є основними в механізмі службової кар'єри.

*Процедурний аспект* зумовлюється тим, що службова кар'єра проявляється в проходженні певних етапів, стадій, проваджень, безпосередньо пов'язується з адміністративними процедурами, які не лише становлять її зміст, а й, власне, забезпечують існування службової кар'єри як правового явища. Майже кожен структурний елемент службової кар'єри забезпечується низкою адміністративних процедур, серед яких можна виокремити такі: 1) щодо набуття статусу державного службовця (конкурс, зарахування на посаду, прийняття присяги, присвоєння первинного рангу (класного чину, звання), ведення особових справ, проведення спеціальної перевірки); 2) щодо просування за посадами й за рангами або класними чинами, званнями (присвоєння вищого рангу (класного чину, звання), переведення на вищу посаду); 3) щодо оцінювання державного службовця (атестація, щорічна оцінка діяльності державного службовця, підготовка службової характеристики); 4) щодо припинення службових відносин (відставка, з ініціативи державного службовця, з ініціативи суб'єкта призначення, за втрати права на державну службу або його обмеження, за об'єктивних обставин). Таким чином, процедурний аспект службової кар'єри полягає в тому, що це сукупність послідовно здійснюваних адміністративних процедур щодо набуття статусу державного службовця, просування за посадами й рангами, оцінювання державного службовця, припинення службових відносин.

*Структурний аспект* полягає в тому, що службова кар'єра є багатогран-

ним, складним правовим явищем, характеризується не лише особливостями, принципами та функціями, а й власною структурою, яку становлять взаємообумовлені, взаємопов'язані та взаємозалежні елементи, що визначають правову природу й зміст службової кар'єри, особливості її здійснення та послідовність адміністративних процедур у державній службі. Саме структурний аспект службової кар'єри дозволяє з'ясувати весь процес службової кар'єри від самого початку, тобто набуття статусу державного службовця, до завершення, тобто припинення службової кар'єри. Саме під час дослідження структурного аспекту запропоновано *широке та вузьке розуміння службової кар'єри, відповідно до якого службову кар'єру визначено як просування державного службовця по державній службі за посадами або за рангами щодо забезпечення виконання завдань і функцій держави.*

*Публічно-індивідуальний аспект* характеризує розгляд службової кар'єри з позиції поєднання публічних та індивідуальних інтересів. Зокрема, публічний інтерес службової кар'єри проявляється в її значенні й ролі для державного органу. Тобто заохочення державного службовця, надання йому можливості досягти успіху сприятиме більш професійній його діяльності, що насамперед знайде своє відображення в результатах діяльності державного органу. Таким чином, службова кар'єра – це суб'єктивні судження про просування за посадами або рангами державного службовця з боку керівника державного органу. Індивідуальний аспект службової кар'єри розкриває особливості її розуміння державним службовцем, тобто він пов'язується також із суб'єктивною оцінкою (самооцінкою) характеру протікання свого кар'єрного процесу, проміжних результатів розвитку його кар'єри. Відповідно до публічно-індивідуального аспекту кар'єра – це об'єктивна оцінка суб'єкта призначення щодо діяльності державного службовця та його кар'єрні можливості в державному органі; суб'єктивно



*усвідомлені власні судження службовця про своє службове майбутнє, очікувані шляхи самовираження та перспективи діяльності.*

Як правове явище службова кар'єра має низку ознак та особливостей, що виокремлюють її серед інших видів кар'єри (наукової, спортивної, артистичної, релігійної тощо). Аналіз різних позицій щодо поняття й змістовного навантаження службової кар'єри, її видів та етапів проходження свідчить про те, що як правова категорія службова кар'єра характеризується такими ознаками:

1) є стратегічною. Службова кар'єра за своєю суттю є стратегічною, оскільки її зміст полягає в просуванні людини у своє гіпотетичне (службове, майнове, політичне, наукове, суспільне та інше) майбутнє. Якщо врахувати той факт, що в будь-якій ієрархічній системі присутня кар'єра, то і для державних органів, що характеризуються чітко визначеною ієрархією, і для державної служби, яка за своєю природою є ієрархічною системою державних посад і звань, ця риса має особливе значення, оскільки саме вона є рушійною силою, яка визначає та стимулює просування по службі;

2) є динамічною. Як правило, службова кар'єра характеризується відповідним рухом уперед, тобто постійною зміною становища державного службовця з точки зору просування кар'єрними сходинками. Саме заради цих змін здійснюється кар'єрний процес, у якому варто виокремити такі етапи службової кар'єри: а) входження (прийняття на державну службу, ознайомлення з функціональними обов'язками, проходження випробувального строку та професійного навчання, набуття першого досвіду); б) становлення (адаптація до обраної професійної спеціалізації, формування системного уявлення про структурно-функціональні зв'язки, специфіка управлінської праці, зайняття керівної посади нижчого рівня); в) сталість (оволодіння професією, досягнення стійкого становища в установі); г) зрілість (максимальне використання власного кар'єрного потенціалу, перевищення компетент-

ністю кваліфікаційно-посадових вимог, нарощування авторитету, наявність привабливого іміджу, високий рейтинг); г) завершення (високий статус, визнання професіоналізму й компетентності, вшанування заслуг, відчуття необхідності передати іншим свої знання та досвід, перехід на патронатні посади);

3) здійснюється в просторі й часі. Службова кар'єра нерозривно пов'язується з простором і часом, які не лише характеризують її, а й забезпечують її існування як правової категорії. Здійснення службової кар'єри є можливим лише в певному просторі, наповненому людьми, оскільки вона здійснюється особою щодо інших осіб і за участі інших осіб. Неможливим є здійснення службової кар'єри водночас, тобто для її досягнення необхідний певний (як правило, нормативно визначений) проміжок часу, протягом якого службовець доводить свою значущість, індивідуальність, професійність і відповідність критеріям, що висуваються для заміщення певної державної посади, отримання нагороди, визнання заслуг тощо. Саме час є тим оціночним критерієм службової кар'єри, який дозволяє визначити її вид: стрімка, прискорена, застійна тощо;

4) нерозривно пов'язується з державною діяльністю, оскільки саме діяльність визначає її вид. Мова йде про сферу державної служби, яка нерозривно пов'язується з функціонуванням державних органів (тобто про публічну сферу). Важливою рисою цієї сфери є здійснення діяльності, що має державний характер. Інакше кажучи, реалізуючи своє індивідуально-суб'єктивне прагнення щодо досягнення певних службових сходинок, службовець виконує службово-владні повноваження від імені держави, для забезпечення реалізації завдань і функцій держави та задоволення власних кар'єрних інтересів. Є неможливим здійснення державним службовцем службової кар'єри поза межами державної діяльності, тобто перехід державного службовця до іншого виду діяльності (політичної, приватної, релігійної тощо) є підставою



для припинення службової кар'єри як державного службовця;

5) є поєднанням індивідуальних і публічних інтересів. Саме поєднання бажання державного службовця досягти певного успіху та важливості цього успіху для інтересів державного органу є необхідною умовою здійснення службової кар'єри. Інакше кажучи, кар'єрний інтерес державного службовця має кореспондуватись із публічним інтересом державного органу. При цьому ініціатором кар'єрного зростання державного службовця може бути як він сам, так і державний орган. Поєднання індивідуальних і публічних інтересів проявляється також у тому, що індивідуальний кар'єрний інтерес службовця реалізується під час здійснення винятково публічної діяльності від імені держави та на користь суспільства;

6) має кінцевим результатом успіх. Саме шляхом до успіху, а також процесом досягнення такого успіху є служба кар'єра. При цьому поняття «успіх» може мати різне змістовне навантаження залежно від уявлень про нього державного службовця, а саме: а) певна державна посада; б) незалежність; в) високе суспільне становище; г) влада; г) престиж; д) матеріальне становище; е) нагорода тощо. Таким чином, кар'єра завжди є мотивованою успіхом і цілеспрямованою на досягнення успіху. У низці випадків кар'єра – це сам процес досягнення успіху;

7) можлива за умови взаємодії державного службовця й держави. Здійснення службової кар'єри є можливим за активних дій сторін службових відносин: державного службовця та суб'єкта призначення. При цьому необхідною умовою є не просто активна поведінка кожної зі сторін, а навіть їхня взаємодія, яка проявляється насамперед у здійсненні сторонами певних узгоджених дій, поведінці, прийнятті рішень тощо (наприклад, переведення на вищу посаду за умови підвищення кваліфікації й отримання необхідної освіти, атестація державного службовця за виконання певної умови). Таким чином, саме взаємодія учасників

службової кар'єри є тим об'єднуючим елементом, який узгоджує публічні інтереси (суб'єкта призначення) з індивідуальними інтересами (державного службовця) в єдину мотивовану доцільність їхньої поведінки;

8) завжди є мотивованою. Досягнення державним службовцем певного кар'єрного становища зумовлює необхідність конкретного визначення ним того кар'єрного рівня, до якого спрямовуються його зусилля, тобто державний службовець має чітко усвідомлювати, якого успіху він прагне досягти на державній службі та в якій формі виражається його успіх (слава, влада, матеріальне становище, суспільне визнання, незалежність тощо). Таким чином, просування службовця кар'єрними сходами обумовлюється певними мотивами, які визначаються державним службовцем. Мотивація службової кар'єри, у свою чергу, потребує від державного службовця планування свого кар'єрного росту, тобто визначення переліку заходів, які необхідно здійснити для досягнення власної мети й визначення термінів їхньої реалізації. Водночас здійснення особою службової кар'єри є мотивованим також для суб'єкта призначення, оскільки така мотивація має прояв в отриманні найвищих і найсуттєвіших результатів діяльності державного службовця.

**Ключові слова:** кар'єра, службова кар'єра, адміністративне право, категорія.

*У статті розглянуто сутністно-понятійну характеристику службової кар'єри як категорії адміністративного права. Для з'ясування сутності службової кар'єри необхідно дослідити поняття та зміст кар'єри. Оскільки службова кар'єра є багатомірним і складним правовим явищем, особливості її змістовного навантаження проявляються в різних аспектах її сприйняття та характеристики.*

*В статье рассмотрена сущностно-понятийная характеристика служебной карьеры как категории административного права. Для выяс-*



нення сутності службової кар'єри необхідно дослідити поняття і зміст кар'єри. Оскільки службова кар'єра є багатомірним і складним правовим явищем, особливості її смислової навантаженості проявляються в різних аспектах її сприйняття і характеристик.

*The article describes the characteristics of a conceptual entity-service career as a category of administrative law. To clarify the nature of career you need to explore the concept and content of career. Since the service career is a multidimensional and complex legal phenomenon, especially its semantic loading manifested in various aspects of perception and performance.*

**Література**

1. Малахова М. Службова кар'єра / М. Малахова // Соціологічна енциклопедія. Серія «Енциклопедія ерудита» / уклад. В. Городенко. – К. : Академвидав, 2008. – С. 171.

2. Аберкромби Н. Социологический словарь / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. Гернер; пер. с англ. под ред. С. Ерофеева. – М. : ОАО «Экономика», 1999. – 428 с.

3. Джери Д. Большой толковый социологический словарь (Collins) : в 2 т. / Д. Джери, Дж. Джери ; пер. с англ. Н. Марчук. – М. : Вече, 1999. – Т. 1 : А – О. – 1999. – 544 с.

4. Беккер Г. Службова кар'єра / Г. Беккер // Соціологія: терміни, поняття, персоналії : [навч. словник-довідник] / [В. Піча, Ю. Піча, Н. Хома та ін.] ; за заг. ред. В. Пічі. – К. : Каравела ; Львів : Новий світ-2000, 2002. – С. 158.

5. Щепанський Я. Элементарные понятия социологии / Я. Щепанский ; пер. с польск. М. Гуренко ; под общ. ред. и послесл. А. Румянцева. – М. : Прогресс, 1969. – 240 с.

6. Ломов Б. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 120 с.

7. Маркова А. Психология профессионализма / А. Маркова. – М. : Наука, 1996. – 312 с.

8. Красовский Ю. Управление поведением в фирме / Ю. Красовский. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 368 с.

9. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента / Н. Лукашевич // Персонал. – 1997. – № 6. – С. 8–20.

10. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента / Н. Лукашевич // Персонал. – 1998. – № 1. – С. 46–53.

11. Любимова И. Менеджмент – путь к успеху / И. Любимова. – М. : Агрпромиздат, 1992. – 62 с.

12. Савельева В. Управління персоналом : [навч. посібник] / В. Савельєва, О. Єськов. – Краматорськ : ДДМА, 2004. – 384 с.

13. Сотникова С. Управление карьерой : [учеб. пособие] / С. Сотникова. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 408 с.

14. Якокка Л. Карьера руководителя / Л. Якокка ; пер. с англ. У. Новака ; общ. ред. С. Медведова. – М. : Прогресс, 1991. – 384 с.

15. Управление персоналом : [учебник] / под ред. Т. Базарова, Б. Еремина. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

16. Менеджмент персонала предприятия : [учеб. пособие] / В. Травил, В. Дятлов. – 4-е изд. – М. : Дело, 2002. – 272 с.

17. Савельева В. Управління діловою кар'єрою : [навч. посібник] / В. Савельєва, О. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176 с.

18. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.

19. Ролз Дж. Теория справедливости / Дж. Ролз. – М. : ЛКИ, 2010. – 536 с.

20. Кибанов А. Управление персоналом организации : [учеб. пособие] / А. Кибанов, И. Дуракова. – М. : Экзамен, 2005. – 414 с.

21. Тарнавська Н. Менеджмент: теорія і практика / Н. Тарнавська, Р. Пушкар. – Тернопіль : Карт-бланш, 1997. – 456 с.

22. Ожегов С. Толковый словарь русского языка : [72 500 слов и 7 500 фразеологических выражений] / С. Ожегов. – М. : Азъ, 1992. – 955 с.

23. Горбатенко В. Кар'єра / В. Горбатенко // Юридична енциклопедія : в 6 т. / за ред. Ю. Шемичуценка. – К. : Юридична думка, 1998–2004. – Т. 3. – 2001. – С. 48.

24. Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений / под ред. Н. Абрамова. – М. : Русские словари, 1999. – 638 с.

25. Большая советская энциклопедия : в 30 т. / гл. ред. А. Прохоров. – 3-е изд. – М. : Советская энциклопедия, 1969–1978. – Т. 11. – 1973. – 608 с.

26. Городяненко В. Соціологічна енциклопедія / В. Городяненко. – К. : Академвидав, 2008. – 456 с.

27. Гринчишин Д. Історичний словник / Д. Гринчишин // Українська мова: енциклопедія / за ред. В. Русанівського та ін. – К. : Українська енциклопедія, 2000. – С. 320–325.

28. Скопненко О. Сучасний словник іноземних слів / О. Скопненко, Т. Цимбалюк. – К. : Довіра, 2006. – 789 с.

