

УДК 005.966-042.75

*В. В. Сухонос, д-р юрид. наук, професор, декан юридичного факультету  
ДВНЗ “Українська академія банківської справи Національного банку України”*

## СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ВІДНОСИН У КОЛЕКТИВІ І КАР’ЄРА: ПИТАННЯ ВЗАЄМОЗАЛЕЖНОСТІ

*У статті відображаються результати дослідження умов побудови кар’єри на прикладі навчальних закладів Національного банку України та органів прокуратури України. В статті вказується на те, що взаємовідносини в колективі є головною умовою кар’єрного зростання.*

*Ключові слова: кадри, кар’єра, молодий спеціаліст, колектив, колеги, взаємовідносини в колективі, планування, пунктуальність, самостійність*

**Постановка проблеми.** Думки про кар’єрне зростання виникають не тільки у молодих спеціалістів, а й літніх працівників майже у кожному колективі. Як правило, за радянських часів кар’єрне зростання було прерогативою чоловіків, але сьогодні жінки також мають можливості і бажають підкоряти професійні кар’єрні вершини, незважаючи на те, що слово “кар’єра”, як у колишньому СРСР, так і сьогодні в Україні, має не зовсім позитивний зміст. Кар’єристами, як правило, раніше називали людей, які заради досягнення вищої посади чи інших кар’єрних цілей могли знехтувати будь-якими моральними принципами.

Проте у сучасних умовах у зв’язку із запровадженням сучасних управлінських технологій у різні сфери суспільного життя, опануванням передового зарубіжного досвіду організаційної діяльності, здоровий кар’єризм стає не просто нормальним, але й навіть бажаним явищем.

**Виклад основного матеріалу.** Сьогодні кар’єрист – це не просто фанат-трудоголік, а особа, яка вміє прорахувати свій час, від чого багато що залежить. А саме: своєчасно виконати усі питання на дорученій ділянці роботи, встигати

займатися приватними питаннями і зробити щось понад заплановане.

Досвід автора, який працював на різних посадах в різних організаціях, в тому числі в органах прокуратури і в системі Національного банку України, показує, що молодий працівник, який бажає зробити кар’єру, повинен виконання своїх обов’язків планувати і у короткочасній (на день, тиждень), і у більш тривалій перспективі (місяць, рік). Від грамотного і раціонального розподілу часу залежить не тільки його особисте життя, а й формування позитивних взаємовідносин з колегами по роботі, що врешті-решт певною мірою сприяє просуванню по службі.

Якщо молодий працівник опанував перше уміння “кар’єриста” і навчився раціонально розподіляти свій час, то йому необхідно опанувати й друге важливе уміння, яке є похідним від першого – бути коректним та пунктуальним, тобто людина не повинна:

- запізнюватися на роботу;
- йти з роботи раніше визначеного часу;
- відкладати справи на потім;
- відмовлятися від допомоги колег;
- відмовляти у допомозі колегам;
- відмовлятися від затримання на роботі на прохання керівництва;

- запізнюватися з закінченням запланованої роботи;
- порушувати дане слово (обіцянку).

Як зауважує В. Васильєв, кар'єрист повинен мати охайний зовнішній вигляд, вміти однаково доброзичливо ставитися до своїх колег, при необхідності підтримувати їх словом і наданням посильної допомоги. А також не переступати ту грань, яка розмежує особисті та професійні справи [1].

Молодим фахівцям, які працюють у системі Національного банку України, як і в інших державних установах, слід усвідомити, що їх кар'єрне зростання залежить не тільки від вміння установлювати ділові стосунки з колегами, а й від власної кваліфікації і професійної майстерності, які потребують постійного удосконалення і постійного отримання нових знань. Тому безперервне самоудосконалення є однією з головних умов кар'єрного зростання.

Молода людина, яка бажає зробити кар'єру, повинна навчитися спілкуватися не тільки з колегами, але й з керівництвом і громадянами, при цьому під спілкуванням тут розуміється у першу чергу фахове спілкування, тобто спілкування на професійні теми, інакше успіху не добитися. Проте вимоги до загальної ерудиції, широкого кругозору та прогресивного мислення тільки посилюють кар'єрний потенціал молодого фахівця. Важливе значення тут мають і правила хорошого тону, культура мови і навички ділового етикету.

Зазначене дає можливість зробити висновки про те, що необхідно знати фахівцям, які мають бажання бути на хорошому рахунку у керівників підрозділів НБУ, де вони працюють, і зробити кар'єру:

- перед тим, як зайти до керівника будь-якого підрозділу НБУ, керівництва НБУ і просто колег, необхідно спитати дозволу чи принаймні у прийнятний спосіб попередити про свій візит. Це дозволить запобігти незручним ситуаціям і вважатися ввічливою людиною;
- з ким би молодий фахівець не зустрівся у службових справах, йому слід представитися, щоб протилежна сторона чітко розуміла з ким спілкується (це робиться дуже рідко);
- молоді фахівці повинні пам'ятати, що керівники будь-якого рівня в системі НБУ – ділові і зайняті особи, і в них, як правило, немає часу вислуховувати багатослівні і майже непотрібні пропозиції, тому необхідно відповідати на запитання прямо, чітко і коротко, щоб у керівника не зник інтерес вже після перших висловлювань;

- у професійному спілкуванні не слід вживати сленг і ненормативну лексику;
- на робочому місці не варто вести розмови про особисті, сімейні або фінансові проблеми. Слід пам'ятати, що по службі краще просуватимуться особи, які не мають проблем або принаймні їх не афішують, а також не схильні їх створювати;
- у робочий час необхідно уникати розмов на релігійні та політичні теми. Можливо, що керівник має відмінні релігійні або політичні уподобання і певні оцінки можуть викликати у нього несприйняття;
- не слід негативно висловлюватись про колишніх викладачів, керівників, колег. У новому колективі такого "колегу" просто не зрозуміють і будуть вважати людиною недалекою, яка за нагоди скаже таке ж саме і про них;
- з усіма членами колективу необхідно бути ввічливими, доброзичливими, що створює позитивний імідж людини.

Молодому фахівцю не слід забувати, що він працює в колективі і думки колег про нього мають не останнє значення для керівника підрозділу. Досвід свідчить: якщо співробітник своєчасно і як слід виконує свої службові обов'язки, але не має нормальних ділових стосунків з членами колективу, то він не має і лідерських якостей. Отже, він просто хороший працівник, але керівником бути не може, тому і до резерву на ту чи іншу посаду його зараховувати недоцільно.

Безумовно, ставлення людей до кар'єри різне. Одні ставляться до неї позитивно, інші – негативно, вважаючи, що кар'єру роблять тільки честолюбні особистості. Проте така думка, на наш погляд, помилкова. У деяких осіб, навіть при їх надзвичайному бажанні кар'єрне зростання просто не вдається. Досвід автора свідчить, що, наприклад, у вищих навчальних закладах НБУ або прокуратурі кар'єра вдається тільки тоді, коли фахівець наполегливо працює над підвищенням своєї професійної майстерності і ділової кваліфікації, а також, коли він не зачіпає інтереси інших осіб.

Наприклад, щоб отримати посаду доцента, кар'єрист звів наклеп на колегу, який також претендував на цю посаду. Але, як завжди буває, зміст наклепу не підтвердився і в очах колективу та й керівництва кар'єрист відкрився з неприємної сторони і тому наслідки для нього були негативними.

Не треба занадто хвалити працівників, які бажать зробити кар'єру і ставити їх як приклад оточенню, але разом з тим не треба і піддавати надмірному осуду. Слід мати на увазі, що не всім співробітникам системи Національного

банку України чи прокуратури України вдається зробити кар'єру.

Перед кадровими працівниками, які цікавляться роботою молодих фахівців, постає дилема – як оцінити їх діяльність, чому один працівник швидко засвоює свої функціональні обов'язки і стає душею колективу, а іншим це зробити не вдається. Кадровики працюють з особами, які проявили лідерські якості, спілкуються з ними, заслуховують думки інших осіб, щоб з'ясувати, чому одні працюють добре, а інші – абияк, яка в них до цього мотивація. Установити її, як показує досвід, можна, проаналізувавши мотиви, які спонукають особу до кар'єрного зростання, і провести певну їх диференціацію.

Працюючи на посаді декана юридичного факультету ДВНЗ “УАБС НБУ”, автор помітив, що молоді фахівці, які були зараховані на посаду викладача-стажиста, не поспішали стати асистентами, і доводилося їх весь час контролювати, щоб вони виконали всі вимоги по посаді асистента. Інші особи занадто швидко опанували свої ділянки робіт, мотивуючи свою діяльність прагненням до успіху, щоб швидше отримати повагу колег, студентів, зайняти вищу посаду, а тоді підвищиться і заробітна плата і в цілому благополуччя. Як бачимо, одні намагаються добитися успіху в роботі, отримати повагу колег, студентів і керівництва, а інші турбуються про свою кар'єру лише тому, що це гарантує їм фінансову стабільність. Проте, як свідчить досвід, такі люди не готові та й не мають бажання повністю проявити себе з позитивної сторони на робочому місці, вони можуть взяти на себе відповідальність лише у тих випадках, коли на 100 % впевнені в успіху. Разом з тим слід відмітити, що більшість працівників, бажаних зробити кар'єру і зайняти певну посаду, намагаються:

- проявляти самостійність;
- стати кращим фахівцем на займаній посаді і своєчасно та якісно виконувати свої функціональні обов'язки;
- забезпечити і укріпити своє положення на займаній посаді, тому підвищують професійну майстерність і ділову кваліфікацію, вивчають іноземну мову і комп'ютерну техніку;
- виконувати службові обов'язки своєчасно, на високому рівні, проявляти лідерські та управлінські здібності, демонструючи здоровий інтерес до посад доцента, професора;
- свою роботу планувати, щоб своєчасно виконувати свої службові обов'язки;
- в усьому проявляти пунктуальність, не запізнюватися на роботу і не йти з неї раніше, завжди мати охайний вид, засвоїти правила

спілкування, культуру промови, вміння вести співбесіду, бути ерудованим, справедливим, не реагувати на конфліктні ситуації, в яких є елементи образи;

- на запитання відповідати чітко і ясно, матеріал лекції викладати так, щоб у слухачів не пропав інтерес її слухати з самого початку;
- утримуватися від сленгу і ненормативної лексики, розмов про сімейні і фінансові проблеми, тому що кар'єра прихильна до тих, хто їх не має і не створює;
- не відзиватися негативно про колишніх колег, керівників, викладачів. Протилежне, як правило, відобразиться на особистій репутації;
- незважаючи на обставини, дотримуватися головного правила: бути доброзичливим і обов'язковим.

Таким чином, можна зробити **висновок**, що вищезазначене відображає характеристику молодого спеціаліста, який хоче добитися вищих посад на професійному ґрунті. Враховуючи ставлення фахівця до своєї службової кар'єри, її можна поділити на два види, тобто:

- професійна, що передбачає збільшення знань, умінь, досвіду. Вона може проявитися на конкретно обраному шляху (спеціалізована) або транспрофесійна – коли фахівець опанує й інші галузі;
- внутрішньоорганізаційна – яка може проявитися по вертикалі або горизонталі, а також прагнення фахівця до центру управління. Наприклад, прагнення стати завідуючим кафедрою, проректором тощо, тобто добитися успіху у кар'єрі, щоб бути першим.

Літній професорсько-викладацький склад може образитися, що на їх бажання зробити кар'єру мало хто з керівництва звертає увагу. На погляд автора, на це ображатися не слід. Дійсно, як свідчить досвід, молодим особам легше починати робити кар'єру, тому що у них багато енергії, сил, часу, а головне – бажання, наприклад, стати завідуючим кафедрою, деканом, проректором тощо. І до 40 років вони вже займають певну нішу в ієрархії професорсько-викладацького складу.

Особам після 40 років, як правило, починати кар'єру важко, тому що з віком поступово погіршується пам'ять і стає складніше засвоювати інформацію, вже є сім'я, діти, а це додаткові турботи і проблеми. Також молодь, яка вже зайняла свою нішу, на починаючого кар'єру літнього чоловіка дивиться з неприкритим здивуванням. Як правило, їм легше пристосуватися до нового колективу, до вимог керівництва, тому що психічний стан у них більш толерантний, здатний на

компроміс, в той час як літня особа стає більш образливою і, як правило, з великим незадоволенням іде на поступки і погоджується з думками інших. В таких випадках виникає дискомфорт в колективі.

Разом з тим, як кажуть, “не все втрачено”, літній фахівець має життєвий досвід і тому обережний у різних ситуаціях і, маючи високий професійний рівень, при підтримці керівництва може зробити певну кар’єру.

Хотілося б висловити декілька порад особам, яким за 40, і які бажають почати кар’єрний шлях. По-перше, вони повинні пам’ятати, що для кар’єрного зростання офіційного вікового цензу бути не може, все залежить від них самих. По-друге, у тих, кому за 40, набагато більше терпіння, мудрості і старанності, тому з роками

вони вже мають почуття відповідальності і бажання активно і якісно виконувати свої службові обов’язки. Як практик з великим досвідом керівної роботи у різних структурах, можу стверджувати, що вік не завжди відіграє вирішальну роль. Можна і в 25 років бути інертним, безініціативним працівником, яких, на жаль, немало.

Слід підкреслити, що неправі ті працівники, хто вважає, що кар’єру можна зробити лише наполегливою працею. Досвід показує, що це лише необхідна умова для початку кар’єри. Головною ж умовою є взаємовідносини в колективі. Необхідно, щоб колеги ставилися до кар’єриста з повагою, доброзичливістю, щоб між ними не було явних і прихованих конфліктів. Якщо особа популярна серед своїх колег, то вона користується і повагою керівництва.

### Список літератури

1. Васильев В. Л. Понятие эффективности прокурорской деятельности и пути ее повышения / Л. В. Васильев // Юридическая психология. – Санкт-Петербург: Питер, 1998. – С. 261–272.

Отримано 16.10.2013

### Анотація

*В статті отображаються результати дослідження умовий построения кар’єры на примере учебных заведений Национального банка Украины и органов прокуратуры. В статті делается вывод, что главным условием кар’єрного роста являются взаимоотношения в коллективе.*

### Summary

The paper demonstrates the results of career development system investigation in educational institutions of the National Bank of Ukraine and the Prosecutor’s Office. The relationship of the staff is considered as the main condition for promotion track.

УДК 347.254–053.2

*М. С. Поліщук, канд. юрид. наук, доцент кафедри державно-правових дисциплін  
ДВНЗ “Українська академія банківської справи Національного банку України”*

## ЩОДО ГАРАНТУВАННЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЖИТЛОВИХ ПРАВ ДІТЕЙ

*У статті проведено аналіз і тлумачення норм сімейного, житлового та цивільного законодавства України в частині захисту житлових прав дітей, а також внесені пропозиції щодо удосконалення зазначених норм.*

*Ключові слова: право на житло, права дитини, захист прав дітей, забезпечення належного життєвого рівня дитини, гарантії прав.*

**Постановка проблеми.** Забезпечення громадян України житлом завжди було, є і буде однією з найактуальніших проблем суспільства. Коли ж справа стосується житлових прав дітей та їх збереження, ця проблема стає особливо актуальною. Існує безліч причин, які призводять до такого загострення і породжують непорозуміння та зловживання. Саме держава, як головний

гарант забезпечення прав, має створити такі умови, які б забезпечили ефективний захист житлових прав цієї категорії осіб та дозволили діяти оперативно в інтересах дітей та їхніх родин.

Для того, щоб батьки могли вчинити будь-який правочин із майном, власником або співвласником якого є неповнолітня дитина, вони мають отримати “дозвіл органу опіки та піклування, який надається лише в разі гарантування збереження права дитини на житло” (ч. 4 ст. 177 СК). На практиці виникає проблема із розумін-