

підвищення рангу, можливе зростання заробітної плати. Якщо ж працівник отримує оцінку, що підтверджує його відповідність займаній посаді та зараховується в резерв, то це не позначається на його матеріальній мотивації. Тому необхідно пов'язати атестацію з системою оплати праці через використання показників ефективності діяльності. Крім цього, варто використовувати можливості підвищення мотивації працівників податкових органів через застосування гнучких умов праці, надання соціального пакету, медичне обслуговування та інші пільги [3].

Створити оптимальну систему оцінювання досить складно, але в будь-якому випадку, вона має містити комплекс показників, за якими можна диференціювати роботу персоналу.

Використані джерела

1. Карпінський Б., Залуцька Н. Напрями розвитку управління людськими ресурсами в органах Державної податкової служби. Україна: аспекти праці. 2007. № 2. С. 46–51.
2. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. 86- 90
3. Шушпанов Д. Г. Особливості атестації державних службовців в Україні та шляхи її вдосконалення //Сталий розвиток економіки: Всеукраїнський науково-виробничий журнал.– Вип. – 2011. – Т. 6. – №. 9. – С. 31-35.

Зварич Інна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Круп'як Л.Б.)

ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ

Планування розвитку професійної кар'єри працівників є необхідною складовою ефективною діяльністю будь-якої державної установи. Водночас, при плануванні розвитку кар'єри визначається майбутній професійний розвиток працівника, етапи досягнення намічених цілей та просування по службі, порівнюються потенційні можливості, здібності і цілі працівника з вимогами державної установи, її стратегією і планами розвитку.

Разом з тим, планування розвитку професійної кар'єри має позитивний вплив на державних службовців. Підвищуючи свою кваліфікацію, здобуваючи нові знання, уміння і навички, вони стають більш конкурентоспроможними на ринку праці й отримують додаткові можливості для професійного росту як усередині державної установи, так і за її межами.

Відтак, планування розвитку професійної кар'єри передбачає наукове обґрунтування раціонального віку і нормативних термінів обіймання посади з врахуванням побажань і особистих якостей працівника. Реалізація плану розвитку кар'єри передбачає, з одного боку, професійний розвиток працівника, тобто набуття ним потрібної для обіймання бажаної посади кваліфікації через професійне навчання, стажування, підвищення кваліфікації, а з іншого – послідовне обіймання посад, досвід роботи на яких потрібен для роботи на цільовій посаді.

Планування розвитку професійної кар'єри надає можливість пов'язати плани професійного зростання працівників із завданнями державної установи. Працівники й керівники повинні орієнтуватися не лише на виконання робіт, але й на професійне зростання у межах установи [1]. Планування професійної кар'єри не створює нових вакансій і не є гарантією просування по службі або одержання нового призначення. Але воно сприяє індивідуальному розвитку і професійному зростанню працівника, підвищує його значимість для державної установи і забезпечує відповідність кваліфікації персоналу новим можливостям, які можуть виникнути в майбутньому [2]. При плануванні розвитку кар'єри доцільно дотримуватись таких принципів: результативність роботи; компетентність і потенційні можливості працівника; здатність добре організувати формальний бік справи; винагорода умінь, тобто дочекатись свого «зіркового часу» і одержати заплановане; загальні здібності.

Дотримання цих принципів сприятиме створенню нормального клімату в колективі, покращенню ставлення до праці і організації в цілому.

План розвитку професійної кар'єри – це документ, у якому представлено варіанти професійного розвитку та посадового підвищення працівника в організації. Він має включати положення плану професійного розвитку працівника та назви посад, у разі призначення на які працівники можуть пройти стажування й тимчасово виконувати посадові обов'язки інших працівників, а також заплановані призначення та необхідні для цього заходи з його професійного розвитку [3].

Ми вважаємо, що процеси планування індивідуальної кар'єри працівника повинні включати: професійне консультування; робочі групи з планування кар'єрного розвитку; плани саморозвитку працівника; центри виявлення кар'єрного ресурсу. Процеси сумісного планування кар'єри мають охоплювати: аналіз оцінок та рівня розвитку; асесмент-центри для оцінки персоналу; центри розвитку; сумісне планування кар'єри. А організаційні процеси повинні включати: процес призначення; систему кар'єрного зростання; безперервності кар'єри; рекламу про шляхи можливого розвитку; планування потреби у робочій силі; спеціальні схеми швидкого просування для перспективних

працівників.

Отже, планування розвитку кар'єри фахівця державної установи повинно здійснюватися на підставі:

- розроблення чітких вимог до фахівця як умови його професійно-кваліфікаційного просування (стаж роботи за спеціальністю на посаді, яку обіймає, рівень професійної підготовки, наявність наукового ступеня чи вченого звання, проходження підвищення кваліфікації, чи професійної підготовки тощо);

- обґрунтування напрямів просування (по горизонталі, вертикалі, комбіноване), у тому числі й типових варіантів;

- додержання принципів планомірності і послідовності в професійно-кваліфікаційному просуванні;

- інформованості фахівців та їх активної участі у вирішенні питань планування власної професійної кар'єри;

- об'єктивної оцінки результатів трудової діяльності фахівців, визначення відповідності їхніх професійних, ділових та особистих якостей посаді, яку вони обіймають, виділення перспективних працівників.

Отже, планування кар'єри працівника має бути направлене на забезпечення зв'язку між цілями кар'єри персоналу, їх потребами зі стратегією управління державною установою. Відтак, планування розвитку кар'єри працівників є необхідною складовою ефективності діяльності будь-якої установи чи організації. А самостійне планування та реалізація власної професійної кар'єри працівником має бути систематичним та безперервним процесом, ґрунтуватись на самооцінці своїх ділових якостей та спрямовуватись на досягнення сформованих цілей кар'єри.

Використані джерела

1. Артеменко Н. Планування кар'єрного розвитку державного службовця. Вісник державної служби України. № 3/2008. С. 76-79.

2. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник / Л.Б. Круп'як. К.: Кондор Видавництво, 2013. 278с.

3. Овсяннікова В.В. Особливості професійної кар'єри особистості. Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, Держ. вищ. навч. закл. «Запоріж. нац. ун-т». Запоріжжя: ЗНУ, 2013. № 1. С. 91-104.