

оцінюваним (тобто володіти властивістю внутрішньої очевидності) [2]. Проведення оцінних заходів не має дезорганізувати роботу колективу, але повинно вбудовуватися в загальну систему роботи з кадрами в державному органі так, щоб реально сприяти його розвитку і вдосконаленню.

Водночас, доцільним є створення такої ситуації, коли кандидати, що подали документи на конкурс, упевнені, а персонал кадрової служби державного органу гарантує, що:

- конкурсний процес буде проведений без упереджень, дискримінації, кумівства або патронажу;
- рішення конкурсної комісії будуть відкритими і кожен кандидат може дізнатися про них;
- весь процес відбору і призначення на вакантну посаду державної служби проходить строго відповідно до існуючого Положення про порядок проведення конкурсного відбору;
- будуть використані лише критерії відбору, відповідні кваліфікаційним вимогам і посадовим інструкціям вакантної посади;
- кінцева мета – це відбір кваліфікованих, підготовлених фахівців, які нададуть необхідні послуги суспільству.

Діючий в Україні механізм оцінювання державних службовців зорієнтований передусім на оцінювання повноти виконання завдань і доручень безпосереднього керівництва та оцінку ним професійних якостей державного службовця. Проте процедури не пов'язані із загальними цілями та очікуваними результативними показниками діяльності органу державного управління.

Водночас, у новій редакції Закону України «Про державну службу» не передбачено оцінювання діяльності державних службовців шляхом проведення атестації, а тільки запровадження удосконаленого механізму щорічного оцінювання діяльності державних службовців.

Отже, питання реформування системи оцінювання діяльності державних службовців визначено одним із пріоритетних в рамках загальної реформи управління персоналом на державній службі в Україні, що сьогодні реалізується шляхом імплементації найкращої практики у національне законодавство України.

Література:

Варакіна Н.О. Формальні методи оцінки персоналу як механізми управління кар'єрою державного службовця [Електронний ресурс] / Н.О.Варакіна // – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.

Канавець М. Служба персоналу як суб'єкт стратегічного управління

людськими ресурсами державного органу / М Канавець, А. Кукуля // - Вісн. держ. Служби України. 2013 - №1. С. 24-40.

**Сергій ГРИЦЕЛЯК**

слухач магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

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

### **НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРНОГО РОСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

Проблемні питання сучасної державної служби є важливими для подальшого розвитку державності України. Якість державного апарату, його інтелектуальні можливості, ступінь ефективності роботи безпосередньо впливають на авторитет держави. Адже саме державні службовці забезпечують внутрішню та зовнішню безпеку держави, розвиток економіки, ефективну роботу установ охорони здоров'я, освіти та інших. З цього випливає, що потреба у формуванні якісної і сучасної системи державного управління і її кадрового забезпечення є закономірною.

Кваліфікація посадовця з часом може підвищуватись і отриманий досвід допомагатиме виконувати більш складні завдання. І цілком ймовірно, що професійна кваліфікація досягне більш вищого рівня, і працівник зможе обіймати вищу посаду. Для того, щоб цей процес був безперервний, а орган державної влади отримував максимальну віддачу від навичок, знань, кваліфікації кожного посадовця, необхідне планування кар'єри.

Планування 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. Як правило, в кожній великій організації є стандартні і карцєрні сходишки, які ведуть до вищого рівня керівництва [1].

Водночас, планування кар'єри надає можливість пов'язати плани

професійного зростання працівників із завданнями органу державної влади. Працівники й керівники повинні орієнтуватися не лише на виконання робіт, але й на професійне зростання у межах органу державної влади. Якщо кар'єра працівника безпосередньо пов'язана з органом державної влади, він стає її невід'ємною частиною, цікавиться її проблемами, сприяє її добробуту і зростанню, адже його власне професійне зростання залежить від успіху органу державної влади. Крім того, планування кар'єри зміцнює взаємини між керівником і підлеглими.

Планування 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 організації і забезпечує відповідність кваліфікації персоналу новим можливостям, які можуть виникнути в майбутньому [2].

Важливими елементами механізму кар'єрного росту державних службовців є засоби і методи впливу на професійне зростання. Сюди можна віднести такі кадрові технології, як стажування, мотивація, щорічне оцінювання, навчання. Також важливим є вивчення умов праці з метою вирішення проблем організаційного розвитку: внесення змін у реєстр посад та програм професійного навчання, коригування професійно-кваліфікаційних вимог.

У плануванні кар'єри є три фактори, що обмежують:

- межі установи;
- можливість органу влади створювати відповідні умови;
- мотивація державного службовця.

Узгодження цих факторів і складає мету планування кар'єри працівників органу державної влади.

В контексті вдосконалення механізму планування кар'єрного росту працівників органу державної влади доцільним є:

- створення мотиваційного механізму, який дасть можливість для державних службовців покращувати свої професійні знання, вміння та навички;
- реорганізація кадрової служби;
- створення бази даних, куди б входили відомості про: вакансії; службовців, які пройшли підвищення кваліфікації; список осіб передпенсійного віку та інші дані;
- введення прозорого та чіткого механізму зв'язку між висновками атестаційної комісії та службовим просуванням, розвитком кар'єри державного службовця.

Таким чином, планування кар'єрного росту посадовця є необхідною складовою ефективною діяльністю будь-якого органу державної влади. Дбаючи про професійний розвиток своїх працівників, органи влади таким чином, формують сприятливий і діловий мікроклімат у колективі, підвищують мотивацію працівників та їх відданість організації, забезпечують збереження управлінських традицій.

Отже, планування та розвиток професійної кар'єри позитивно впливають на державних службовців. Підвищуючи свою кваліфікацію, здобуваючи нові знання та навички, вони стають більш конкурентоспроможними на ринку праці й отримують додаткові можливості для професійного зростання як усередині державного органу, так і за його межами.

*Література:*

1. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник / Л.Б. Круп'як - К.: Кондор - Видавництво, 2013. – 278с.
2. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління персоналом: навч. посібн./ В.С.Савельєва , О.Л.Єськов. – К.: ВД „Професіонал”, 2005. – С.216.

**Дмитро ГРИЩУК**

слухач магістратури за спеціальністю  
«Адміністративний менеджмент»

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

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ЇХ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ**

Основним напрямом професійного розвитку є професійне навчання – процес формування у працівників специфічних, професійних знань, навиків за допомогою спеціальних методів навчання. Формально професійний розвиток є ширше поняття, ніж професійне навчання, але в реальному житті різниця між ними є умовною, оскільки і професійний розвиток, і професійне навчання виконують одне завдання – підготовку персоналу до виконання ним своїх обов'язків. Різниця в тому, що професійне навчання орієнтується на сучасні потреби організації, а професійний розвиток – на майбутнє і є більш фундаментальним.

Професійне навчання є комплексним, неперервним процесом, що включає певні етапи навчання. Управління процесом професійного