

Розвиток людських ресурсів засновується на положеннях теорії людського капіталу, відповідно до якої люди генетично мають певний набір якостей і властивостей, які можуть (але не обов'язково повинні) бути розвиненими. На цьому ґрунтується висновок про потребу інвестування в їх розвиток. Згідно з Законом України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 року, фінансування професійного розвитку працівників повинно здійснюватись роботодавцем за рахунок власних коштів та інших не заборонених законодавством джерел [2].

Спосіб інвестування у розвиток людських ресурсів залежить від стратегії управління людськими ресурсами. Кожна стратегія потребує відповідної моделі управління розвитком людських ресурсів, тобто визначення загальних напрямів, дій, в межах яких планують і реалізують заходи, використовують відповідні інструменти, спрямовані на оптимізування складових кадрового потенціалу. Тому в контексті удосконалення механізмів управління професійним розвитком людських ресурсів організації доцільним є розроблення й реалізація заходів для досягнення показників професійних компетенцій працівників відповідно до стратегії розвитку організації. Це означає, що управління професійним розвитком людських ресурсів не повинно обмежуватися прогнозуванням і плануванням загальної чисельності і професійно-посадової структури працівників. Його органічною складовою має бути розроблення і здійснення довготермінових заходів із розвитку людських ресурсів.

Таким чином, доцільно виокремити напрями удосконалення механізмів управління професійним розвитком людських ресурсів організації: формування системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів, включаючи навчання безпосередньо на виробництві та з відривом від виробництва; застосування прогресивних форм організації навчання (кайзен-бліц, навчання у групах та ін.); створення умов для кар'єрного росту працівників; заохочення внутрішньої конкуренції між працівниками у визначених межах, не допускаючи при цьому деструктивних процесів та загострення конфліктів; забезпечення стабільності кадрового складу, а також його адекватного оновлення; проведення вертикальної і горизонтальної ротації персоналу; розробка дієвих методик кількісного оцінювання впливу професійного розвитку людських ресурсів на рівень ефективності діяльності організацій, забезпечення й підвищення їх конкурентоспроможності.

#### *Література:*

1. Штурман П.Л. Професійний розвиток персоналу як чинник

підвищення ефективності діяльності підприємств / П.Л. Штурман. – Наукові праці КНТУ. Економічні науки, 2010, вип. 17.

2. Білоус С.Г. Правове регулювання професійної підготовки на підприємстві / С.Г. Білоус. – 36. наук. праць Харківського НПУ імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». Випуск 17, 2011 р. – С.91.

**Тетяна КРАМАР**

слухачка магістратури за спеціальністю  
«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та  
публічного управління Сковилас С.М.)

### **СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

Соціально-економічні перетворення, що відбуваються в Україні у сферах державотворення та соціально-економічній сфері потребують зміцнення законності та правопорядку, забезпечення безпеки особи, належного захисту та охорони конституційних прав і свобод людини і громадянина. Значну роль у здійсненні цих важливих завдань відіграють органи податкової служби. Виконуючи важливу роль у регулюванні економічних процесів, податкова служба потребує належного соціального та правового захисту, що відображається на її ролі в формуванні дохідної частини бюджету. Покладаючи на працівників цієї служби важливі обов'язки, держава зобов'язана забезпечити їх належним захистом для підвищення ефективності їх правоохоронної діяльності. Адже виконання покладених на них обов'язків певною мірою залежить від рівня захищеності їх самих. Тобто соціальний та правовий статус органів та їх посадових осіб багато в чому залежить від того, наскільки забезпечені їх права та свободи. Саме наявність гарантій дозволяє вважати ті чи інші права діючими.

Соціальний захист — це система державних гарантій для реалізації прав громадян на працю і допомогу на час безробіття; на підтримання життєвого рівня через перегляд мінімальних розмірів основних соціальних гарантій за умов зростання цін на споживчі товари і послуги; на надання державної допомоги, пільг та інших видів соціальної підтримки малозабезпеченим громадянам і сім'ям, які виховують дітей; на матеріальне забезпечення при досягненні пенсійного віку, при тимчасовій або постійній втраті працездатності, втраті годувальника тощо. Загальна декларація прав людини (ст. 25) проголошує: кожна

людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та членів її сім'ї.

Поняття соціального захисту можна розглядати як у широкому, так і в вузькому розумінні. У першому випадку соціальний захист розуміється як правовий, економічний, екологічний, медичний та інші види захисту особистості від ущемлення її прав. У другому ж випадку цей термін може застосовуватися у зв'язку з захистом одного з перерахованих вище видів прав чи сукупності декількох їх видів.

Правовий захист працівників органів державної податкової служби, під яким розуміють систему нормативно закріплених гарантій та юридичних засобів, за допомогою яких уповноважені на те державні органи, їх посадові особи та інші уповноважені на те суб'єкти забезпечують реальну можливість працівників органів державної податкової служби ефективно використовувати законодавчо встановлені організаційно-правові заходи, а також користуватися тими пільгами та перевагами, які передбачені для цієї категорії громадян з метою компенсування певних обмежень та гарантування стану їх соціально-правової захищеності. Таке розуміння правового захисту працівників органів державної податкової служби характеризується складною системою елементів, які у своїй взаємодії надають правовому захисту працівників органів державної податкової служби реальний характер. У даному випадку захист не зводиться тільки до системи юридичних засобів та гарантій чи до діяльності державних органів та їх посадових осіб, у такому підході він є невід'ємним компонентом правового статусу працівників органів державної податкової служби, необхідною умовою для здійснення ними своїх професійних обов'язків, а також дозволяє їм задовольнити як професійні, так і особисті інтереси максимально можливою мірою.

Істотний вплив на якість та ефективність державної служби має матеріальне та соціально-побутове забезпечення осіб, що працюють у державних органах. Престижність державної служби полягає не лише в тому, що державний службовець представляє державу чи її орган, наділений владними повноваженнями, виконує важливі функції держави чи місцевої громади, а і залежить від рівня соціального забезпечення, гарантій нормальної життєдіяльності як самого службовця, так і членів його сім'ї, близьких. Стабільність державної служби, формування її із осіб, здатних ставити та вирішувати державно-правові, управлінські

проблеми, залежить від гарантій соціальної захищеності, які держава їм надає за умови належного виконання службових повноважень, та створення можливості для нормального життя після завершення служби.

Фінансування органів державної податкової служби покликане насамперед забезпечити належний соціальний статус їхніх працівників. Як показали дослідження західних фахівців, які вивчали механізм стимулювання професійної діяльності працівників податкових органів, найпривабливішим для них видом стимулювання є грошове винагородження. Отже, заробітна плата (грошове утримання) – основне джерело доходів, тому її розмір є таким важливим. Проте теперішнє грошове утримання не тільки не сприяє досягненню цієї мети, а й призводить до зниження зацікавленості працівників органів державної податкової служби у результатах своєї праці, до перегляду ставлення до служби, що, зокрема, проявляється або у звільненні з органів, або в пошуках і використанні незаконних шляхів для задоволення особистих потреб. Це становить реальну небезпеку, адже сталість органів державної податкової служби (як і будь-якої державної організації) є можливою лише в разі зацікавленості їхніх працівників у службі саме в цій складовій механізмі державного апарату.

Зниження престижу державної служби, невідповідність соціального та правового статусу державних службовців ступеню їхньої відповідальності та обсягу законодавчих обмежень ще більше підвищує значимість вироблення рекомендацій щодо побудови ефективної системи соціального захисту цієї категорії осіб.

**Уляна КРИВА**

слухачка магістратури за спеціальністю  
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту  
та публічного управління Велешук С.С.)

### **АДМІНІСТРУВАННЯ ПРОЦЕСУ РУХУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Рух персоналу в організації пов'язаний з набором нових і звільненням колишніх працівників, а також з переміщеннями всередині організації. Процес оновлення колективу в результаті руху персоналу називається змінністю (оборотом) кадрів. Вибуття обумовлюється різноманітними як об'єктивними (скорочення штату, досягнення пенсійного віку, призов на військову службу, вступ до навчального