

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

навчання починається з визначення потреб, які формуються на основі потреб розвитку персоналу, а також необхідності виконання працівниками своїх поточних виробничих завдань і обов'язків. Потреби, пов'язані з виконанням виробничих завдань, визначаються на основі заявок лінійних керівників і самих працівників. В першу чергу це відноситься до працівників, які тільки прийняті на роботу [1].

З метою сприяння підвищенню ефективності професійного навчання було прийнято 12 січня 2012 року Закон України «Про професійний розвиток працівників» № 4312-VI, що визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників. Згідно цьому Закону, метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками.

Основними напрямками діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників, відповідно до прийнятого Закону є:

- розробка поточних і перспективних планів професійного навчання працівників, а також робочих навчальних планів;
- організація професійного навчання працівників;
- стимулювання професійного зростання працівників;
- забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років;
- здійснення аналізу результатів атестації та реалізації заходів щодо підвищення професійного рівня працівників.

Підготовка кадрів безпосередньо на виробництві, на існуючій матеріально-технічній базі та за участю кваліфікованих майстрів-наставників виробничників залишається ресурсом вирішення кадрових проблем підприємства. Однак отримання сертифікату по закінченню курсу навчання, що дозволяє робітнику працювати за фахом лише на цьому підприємстві, суттєво обмежує можливості працевлаштування на інших підприємствах. Це підтверджує можливість застосування зарубіжного досвіду «сертифікації знань», який передбачає можливість видачі працівникам сертифікату після проходження професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві. Цей сертифікат підтверджується у ході атестації Незалежної кваліфікаційної комісії, та передбачає видачу сертифікату державного зразка, що визнається іншими підприємствами.

Посилення мотивації роботодавців до професійного навчання робітничих кадрів передбачає активізацію розвитку соціального діалогу на макро, мезо- та мікрорівнях. Залучення соціальних партнерів до організації та здійснення контролю за якістю професійного навчання може бути забезпечено на основі:

- включення умов організації та проходження навчання до колективного договору на національному, галузевому рівнях і на рівні підприємств;
- забезпечення участі в процедурі оцінювання та сертифікації знань, отриманих у ході навчального процесу;
- надання оплачуваної відпустки для підготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів [2].

Таким чином, найбільш важливими напрямками удосконалення системи професійного навчання робітничих кадрів є:

- удосконалення фінансового забезпечення професійного навчання;
- посилення мотивації роботодавців до професійного навчання робітничих кадрів та працівників до професійного розвитку;
- удосконалення існуючого порядку формування державного замовлення з підготовки робітничих кадрів.

Отже, введення в дію запропонованих напрямів забезпечить підвищення ефективності професійного навчання робітничих кадрів, що сприятиме підвищенню професіоналізму.

#### *Література:*

1. Бібліотека Економіста онлайн Управління персоналом / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.library.if.ua/book/45/3085.html>.

2. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. [Електронний ресурс]: сайт Верховної ради України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.