

обов'язки ефективно, а правопорушники будуть сплачувати штрафи та застави в казну держави, з котрої цілком можливо буде забезпечити працівника поліції. Соціальне забезпечення працівника поліції в Україні в зв'язку з реформуванням міліції є надзвичайно важливим напрямком, адже якщо працівник органу виконавчої влади не відчуває певної підтримки з боку держави, то це призводить до виникнення корупційних ризиків, котрі зумовлені об'єктивними обставинами та проблемами в діяльності працівників органів виконавчої влади¹.

З вищевказаного можна зробити висновок, що реформа органів виконавчої влади потребує подальшого вдосконалення, адже з покладенням тих завдань на Національну поліцію Україну збільшилося навантаження на поліцейських, однак не покращилося соціальне забезпечення на законодавчому рівні та не введено практику «живого закону» на зразок США. Адже з таким розвитком суспільства в Україні та його менталітету збільшується обсяг проблем, з котрими працюють поліцейські, а методи залишаються застарілими та не вдосконалюються.

УДК 35.088.6

ПЛАНУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КАР'ЄРИ ФАХІВЦІВ І КЕРІВНИКІВ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБ

Іщенко М. І.,

*професор кафедри обліку,
оподаткування, публічного управління та
адміністрування Криворізького національного
університету, д-р екон. наук*

Тютюник Ю. М.,

*магістрантка Криворізького
національного університету*

Планування трудової кар'єри фахівців і керівників на публічних службах полягає у визначенні цілей розвитку працівника та шляхів, що ведуть до їхнього досягнення. Реалізація плану розвитку кар'єри передбачає, з одного боку, професійний розвиток фа-

¹ ЗУ «Про Національну поліцію»: чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 8 серп. 2018 р.: (офіц. текст). К.: Паливода А. В., 2018. 104 с. (Закони України); Асямов С. В. и др. Полиция зарубежных стран: система организации и опыт профессиональной подготовки кадров. Ташкент, 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://yurpsy.com/files/xrest/9/029.htm>.

хівця, а з іншого – послідовне зайняття ним посад, досвід роботи на яких необхідний для виконання трудових обов'язків на новому більш відповідальному місці.

Однією з найпоширеніших моделей управління розвитком кар'єри фахівців стала модель партнерства. Це партнерство передбачає співробітництво трьох сторін – фахівця, його керівника та служби управління персоналом організації. Працівник несе безпосередню відповідальність за планування й розвиток власної кар'єри. Одночасно керівник виступає в ролі наставника або спонсора свого співробітника. Служба управління персоналом відіграє роль професійного консультанта та водночас керує процесом розвитку кар'єри фахівця в організації.

Професійно-кваліфікаційне просування фахівців і керівників на публічній службі проводиться на основі:

- розроблення чітких вимог до фахівця як умови його професійно-кваліфікаційного просування (стаж роботи за спеціальністю, на займаній посаді, рівень професійної підготовки, наявність вченого ступеня чи звання, проходження підвищення кваліфікації чи професійної перепідготовки тощо);
- обґрунтування напрямів просування (по горизонталі, вертикалі, комбіноване), зокрема й типових варіантів;
- додержання принципів планомірності та послідовності в професійно-кваліфікаційному просуванні;
- інформованості фахівців та їхньої активної участі у вирішенні питань планування власної трудової кар'єри;
- об'єктивні оцінки результатів трудової діяльності фахівців, визначення відповідності їхніх професійних, ділових і особистих якостей займаній посаді, виділення перспективних фахівців з організаторськими здібностями та включення їх у резерв на посади керівників.

Робота щодо встановлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей фахівців займаній посаді має здійснюватися службою управління персоналом організації в процесі профорієнтації, виробничої адаптації молодих фахівців, періодичних і поточних атестацій працівників.

Кадрове планування має багато вимірів. Так, крім часового розподілу, важливим є розподіл планування на стратегічне, тактичне, оперативне. Кожен із цих видів планування має свої цілі, заходи і потенціали за групами функцій кожної підсистеми управління персоналом.

Процес планування персоналу, як і планування взагалі, базується на ряді принципів, тобто правил, які необхідно враховува-

ти в процесі його здійснення. Вони орієнтують публічні служби на досягнення найкращих економічних показників. Застосовувати всі принципи планування під силу тільки великим публічним службам, що мають кваліфіковані кадри, сучасні інформаційні технології, необхідні ресурси. Тому число застосовуваних принципів планування визначається складністю управлінської системи та розміром, становищем і стійкістю публічних служб.

Таким чином, розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується заходами з оцінювання кадрів з метою здійснення виробничої адаптації і атестації персоналу, планування трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу тощо.

У зв'язку з цим планування розвитку персоналу повинно сконцентрувати свої зусилля на вирішенні таких проблем, як розроблення стратегії з питань формування кваліфікаційного персоналу; визначення потреб у навчанні працівників у розрізі спеціальностей та професій; вибір форм і методів професійного розвитку персоналу; фінансове забезпечення всіх видів навчання в потрібній кількості.

УДК 351.858

ДЕРЖАВНА ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА

Іщенко М. І.,
*професор кафедри обліку,
оподаткування, публічного управління та
адміністрування Криворізького національного
університету, д-р екон. наук*

Усик Д. Д.,
*магістрантка Криворізького
національного університету*

У сучасному відкритому суспільстві інформація стає найважливішою цінністю, а донесення інформації до споживача – провідною галуззю діяльності, куди з кожним роком вкладаються дедалі значніші капітали. Інформатизація суспільства виступає одним із вирішальних чинників модернізації економіки на ринкових засадах і запорукою інтеграції України у світове співтовариство.