

р., №322-VIII // ВВР УРСР. –1971. –№ 50-51. –Ст.375.

12. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1.07.1993 р., № 3356-XII // ВВР України. –1993. –№ 36. –Ст.361.

13. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // ВВР України. –1995. –№ 17. –Ст.121.

Надійшла до редколегії 01.07.2004

ЛАПТИЙ И.С. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ИСТОРИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Исследованы этапы становления и развития минимальной заработной платы в отдельных странах и Украине, рассмотрены направления усовершенствования ее законодательного регулирования.

LAPTY I.S. SOME ASPECTS OF HISTORICAL DEVELOPMENT AND IMPROVEMENT OF LEGAL REGULATION INSTITUTE OF THE MINIMAL WAGES IN CONDITIONS OF MARKET ECONOMY

Stages of becoming and development of the minimal wages in the separate countries and Ukraine are investigated, directions of improvement of its legislative regulation are considered.



М. Ф. МОМОТ

Національний університет внутрішніх справ

УДК 331.36:336.225

УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРНИМ ЗРОСТАННЯМ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

Розглянуті проблеми управління кар'єрою працівників органів і підрозділів системи Державної податкової адміністрації.

Важливою складовою функції управління людськими ресурсами є управління кар'єрою кожного працівника. Відповідно до статті 38 Конституції України громадяни України мають право рівного доступу до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування [1], умови прийняття на державну службу та її проходження визначені Законом України “Про державну службу” [2]. Серед основних прав державних службовців, передбачених статтею 11 Закону, є право на просування по службі з урахуванням кваліфікації та здібностей, сумлінного виконання своїх службових обов'язків, участь у конкурсах на заміщення посад більш високої категорії. Отже, просування працівників забезпечує раціональне використання трудового потенціалу робочої сили, створює умови для самореалізації особистості у вигляді досягнення певної кар'єри.

Численні дослідження, які проводились нами у службово-трудовах колективах системи ДПА України, свідчать, що одним із факторів, які визначають відношення працівника до служби, є можливість підвищення кваліфікації, росту, просування. Так, К.М. Лапін підкреслює, що однією з форм суспільного визнання є просування по службі [3, с.9]. А.П. Назімова з цього приводу зазначає, що

просування і реальність його перспективи впливають на стійкість, міцність кадрового персоналу [4, с.7]. Як вказують Ф.Д. Ромма та К.П. Уржинський, “однією з причин плінності кадрів є неприйняття адміністрацією своєчасних заходів щодо просування працівників” [5, с.144].

Незадоволеність змістом служби чи праці, як соціально-психологічний стан особи, може бути наслідком двох чинників. Перший полягає в тому, що людина не може засвоїти спеціальність, наприклад, через низьку кваліфікацію, відсутність необхідного досвіду чи бажання. Другим чинником необхідно вважати той стан, коли працівник досконало засвоїв роботу, але не одержує нової інформації по спеціальності, у нього зникає почуття пізнання нового, робота йому знайома настільки, що перетворюється на конвеєр, у рутинну процедуру. Якщо у особи високий рівень самооцінки, то у неї з'являється бажання змінити роботу чи посаду - підвищити кваліфікацію, оволодіти новою спеціальністю, тобто піти на підвищення.

В юридичній літературі ще не склалася єдина точка зору щодо права на просування. Так, В.Г. Соїфер не вважає достатньо переконливим точку зору стосовно забезпечення права на просування. Він зазначає: “Діяльність адміністрації по підборі та розстановці кадрів не може

розглядуватись як вид і міра обов'язкової поведінки однієї особи, що відповідає конкретному суб'єктивному праву іншої особи" [6, с.84-85]. Разом із тим, аналіз чинного законодавства свідчить про наявність у працівника суб'єктивного права на просування [2].

Просування працівників органів та підрозділів ДПА України повинно здійснюватись з врахуванням таких принципів, як: послідовне, безперервне переміщення працівників від нижчої до вищої сходинки професійного росту, кваліфікації; планування трудової кар'єри таким чином, щоб на наступній роботі найкраще використовувались набуті знання, навички з попередньої роботи; безперервний процес навчання, підвищення загальнокультурного рівня і професійного досвіду, збереження здоров'я працівників; інформування працівників про перспективи їх просування і про реальне переміщення; матеріальна й моральна зацікавленість працівників у своєму професійному рості.

Будь-яка людина планує своє майбутнє, керуючись своїми потребами і враховуючи соціально-економічні умови. Нема нічого дивного в тому, що вона хоче мати повну інформацію про перспективу свого службового росту і можливості підвищення кваліфікації в даній організації, а також умови, які повинні для цього виконати. В іншому випадку мотивація поведінки зменшується, людина працює не в повну силу, не намагається підвищити кваліфікацію і розглядає організацію як місце, де можна почекати деякий час перед переходом на нову, більш перспективну роботу. При влаштуванні на роботу людина ставить перед собою визначені цілі, але оскільки організація, приймаючи її на роботу, також ставить визначені цілі, то робітнику необхідно уміти реально оцінювати свої ділові якості, вміти їх зіставляти з тими вимогами, які ставить перед ним організація або його робота. Від цього залежить успіх усієї його кар'єри. Трудова кар'єра значною мірою залежить і від початкових кроків у трудовому житті працівника - від професійної орієнтації, оцінки особистих якостей і потенційних можливостей, рівня освіти, мотивації. Різноманітність факторів, їх комбінації відповідно до окремого працівника обумовлюють і різноманітність видів трудової кар'єри.

Поняття "службово-професійне просування" та "кар'єра" є близькими за змістом, але не тотожними. Під службово-професійним просуванням ми розуміємо послідовність різних етапів трудової діяльності, які працівник може пройти і які пропонуються організацією, установою, підприємством. В науковій літературі існує безліч визначень поняття "кар'єра", зокрема, як: успішне просування в службовій, науковій чи виробничій діяльності, в досягненні слави, більш високого статусу, влади, матеріальних цінностей [7, с.26]; суб'єктивне усвідомлення позиції і поведінки в сфері трудової діяльності, пов'язаних з посадовим чи професійним підвищенням протягом трудового життя людини [8, с.12]; самовираження, зміна навичок, знань, здібностей, просування вперед обраним шляхом діяльності, як у межах організації, так і поза нею [9, с.35]; траєкторія професійного зростання [10, с.12]; просування від однієї посади до іншої, більш високої, і як оволодіння суміжною професією, новими знаннями, досвідом і навичками [11, с.56]; суб'єктивно усвідомлені власні судження

працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження та задоволення працею [12, с.78]; поступове просування працівника по службових сходинках, зміна кваліфікаційних можливостей, навичок, здібностей і розмірів винагород, пов'язаних з його діяльністю [13, с.107-119]; фактична послідовність займаних посад, робочих місць, положень в трудовому чи службово-трудоному колективі [14, с.126].

На нашу думку, соціально-психологічне явище "кар'єра" необхідно розглядати як усвідомлені власні судження працівників щодо свого трудового майбутнього, шляхів самореалізації та задоволення працею. Це поступове просування по службових сходинках, а тому повільна зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю особи. Це просування вперед по колись обраному шляху діяльності, наприклад, одержання більших повноважень, більш високого статусу, престижу чи матеріальних вигод.

Отже під кар'єрою працівників органів та підрозділів системи ДПА України необхідно розуміти індивідуально усвідомлену позицію й поведінку, що безпосередньо пов'язана з досвідом та діяльністю протягом часу служби на тих чи інших посадах.

Наука з менеджменту виділяє два види кар'єри: професійну і внутрішньо-організаційну [15; 16]. Професійна кар'єра – це підвищення знань, вмінь, навичок. Конкретний працівник у процесі трудової діяльності проходить різні стадії розвитку: навчання, професійне зростання, підтримка індивідуальних професійних здібностей і вихід на пенсію. Професійна кар'єра може проходити по лінії спеціалізації (поглиблення в одній сфері, обраній на початку професійного шляху) або транспрофесіоналізації (оволодіння іншими сферами діяльності). У свою чергу, внутрішньо-організаційна кар'єра - це траєкторія руху персоналу в організації. Вона може здійснюватись за трьома напрямками: вертикальним - професійне та посадове зростання в основній сфері діяльності, по сходинках зростання; горизонтальним - просування в іншу функціональну сферу діяльності, в інші підрозділи одного рівня; центрострімким - просування, наближення до ядра керівництва, центру керівництва, участь у прийнятті рішень [13, с.110].

Важливим є процес управління кар'єрою, який зводиться до таких понять, як планування і розвиток кар'єри. Планування кар'єри починається з моменту найму працівника та триває аж до його звільнення, з визначенням просування його за системою посад або робочого місця, що сприяє визначенню цілі професійної діяльності, міри динамічності, а основне - специфіки індивідуальної мотивації. Планування кар'єри - це визначення цілей розвитку працівника і шляхи їх реалізації. 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.

Розвитком кар'єри називають ті дії, які здійснює пра-

цівник для реалізації свого плану [11, с.56]. Управління розвитком кар'єри вимагає від органів та підрозділів системи ДПА України та їх працівників зусиль, і разом з тим надає цілий ряд переваг як працівнику ДПА, так і їй самій. Так, наприклад, для працівників органів та підрозділів системи ДПА України це означає: потенційно більш високу міру задоволення від своєї роботи, можливість професійного росту і підвищення рівня життя; більш чітке бачення особистих професійних перспектив і можливість планувати інші аспекти власного життя; можливість цілеспрямованої підготовки до майбутньої професійної діяльності; підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці.

Важливою формою організації планування кар'єрного зростання є формування кадрового резерву. Так, відповідно до Наказу ДПА України № 126 від 23.03.2001 року "Про організацію роботи по формуванню кадрового резерву ДПС України", основною метою роботи з резервом кадрів в органах державної податкової служби є формування групи висококваліфікованих працівників, які за своїми якостями відповідають вимогам, встановленим для керівників визначеного рангу. Кадровий резерв створюється для заміщення керівних посад в податкових органах, а також для просування їх по службі. Робота, яка проводиться з особами, зарахованими до кадрового резерву, повинна сприяти підвищенню професійного рівня працівників та підготовці їх до виконання функцій на майбутній посаді [17].

На нашу думку, кадровий резерв органів та підрозділів ДПА України повинен формуватися із: керівників і спеціалістів органів державної податкової служби, органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших сфер діяльності; працівників органів державної податкової служби України, які підвищили кваліфікацію, пройшли стажування або за результатами атестації рекомендовані для роботи на більш високих посадах; осіб, рекомендованих конкурсними комісіями для зарахування до кадрового резерву; випускників вищих навчальних закладів відповідного профілю, у тому числі тих, що зараховані на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів державного управління.

Таким чином, успіх радикальних соціально-економічних і політичних перетворень в Україні залежить, насамперед, від якісного комплектування органів виконавчої влади всіх рівнів, зокрема і органів та підрозділів системи ДПА України висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити, з однієї сторони – ефективну службово-трудову діяльність, з іншої – постійний розвиток особистих та професійних якостей, що в подальшому позитивно позначиться на якості та повноті вико-

нання поставлених державою завдань в сфері оподаткування юридичних та фізичних осіб.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // ВВР України. –1996. –№ 30. –Ст.141.
2. Закон України "Про державну службу" від 16.12.1993 р. // ВВР України. –1993. –№ 52. –Ст.490.
3. Лапин К.Н. Творческая активность личности в трудовом (управленческом) коллективе: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 10.00.07. –Рига, 1972. –18 с.
4. Назимова А.П. Социально-экономические проблемы продвижения ИТР на промышленном предприятии: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 10.00.07. –Л., 1971. –16 с.
5. Ромма Ф.Д., Уржинский К.П. Правовые вопросы подбора и расстановки кадров. –М.: Высшая школа, 1971. –258 с.
6. Молодцов М.В., Соيفер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений. –М.: Юрид. лит., 1976. –242 с.
7. Одінцова Г.С. Управління діловою кар'єрою державних службовців // Зб. наук. праць УАДУ. –2000. –Вип.2. –В 4-х ч. –С.23-28.
8. Поляков В.А. Технологія кар'єри. –М.: Дело, 1995. –250 с.
9. Мостовий Ю.І. Кар'єра державних службовців // Парламентар. –1998. –№ 2. –С.34-37.
10. Бодігель Ж.-Л. Система держслужби: кар'єра і посада. Національний Центр Наукових досліджень. –227 с.
11. Лендъел М.О. Сучасні методики управління персоналом: теоретичні та практичні аспекти. –Ужгород, 1998. –283 с.
12. Управление персоналом организации: Учеб. пособие /Под ред. А.Я. Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 1997. –509 с.
13. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. –К.; "Кондор", 2003. –296 с.
14. Управление персоналом: Энциклопедический словарь /Под ред. А.Я. Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 1998. –453 с.
15. Сайман Г., Синтбург Д., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях. –М.: БЕК, 1995. –244 с.
16. Мексон М.Х., Альберт М., Хедоури М. Основы менеджмента. –М.: "Дело", 1992. –702 с.
17. Наказ ДПА України "Про організацію роботи по формуванню кадрового резерву ДПС України" від 23.03.2001 р., № 126.

Надійшла до редколегії 06.07.2004

МОМОТ Н.Ф. УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ НАЛОГОВОЙ АДМИНИСТРАЦИИ

Рассмотрены проблемы управления карьерой работников органов и подразделений системы Государственной налоговой администрации.

MOMOT N.F. MANAGEMENT INCREASE OF EMPLOYEES CAREER OF THE STATE TAX ADMINISTRATION

Problems of management are considered by career of employees of organs and divisions of system of the State tax administration.