

*Літинська В.А., доц.
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький*

ЕВОЛЮЦІЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРНИМ ПРОСУВАННЯМ ПЕРСОНАЛУ

Управління кар'єрою персоналу підприємства виражає професійний розвиток працівників підприємства незалежно від його форми власності та господарювання. Саме тому, управління кар'єрою персоналу підприємства є найбільш рухливим механізмом управління персоналом підприємства, який динамічно змінюється під впливом певних економічних, політичних, правових, соціальних та інших явищ. Все це створює об'єктивну необхідність визначення

науково-теоретичних та методичних підходів щодо розробки ефективної системи управління кар'єрою персоналу підприємства.

Керуючись вищезазначеним, можна стверджувати, що необхідним заходом є дослідження минулого та доволі різноманітного досвіду управління кар'єрою

персоналу підприємства, що дозволить визначити негативні та позитивні сторони в управлінні кар'єрним розвитком персоналу та запропонувати оптимальний напрямок подальшого вдосконалення управління кар'єрою персоналу підприємств.

Аналіз розвитку управління кар'єрою свідчить, що в її історії чітко простежується п'ять історичних періодів: період древньої кар'єри, період середньовічної кар'єри, період буржуазної кар'єри XVII – XVIII ст. н. е., період

«бюрократичної» кар'єри та період «масової» кар'єри (таблиця 1) [1, с. 97].

Першим періодом розвитку кар'єри є розвиток економічної думки

Стародавнього світу. Літературними джерелами того періоду були буддійські і брахманістські

релігійні трактати. Економічні погляди формувалися під впливом релігії.

Основне питання, яке турбувало людей, – це станова ієрархія. Рабство є певною

перешкодою для досягнення стану нірвани, тобто кінцевого спасіння [2, с. 82].

Саме на першому етапі розвитку кар'єри відбувається поділ людей на два класи: керуючих та керованих. Разом із тим, було проведено поділ праці на розумову та фізичну. Розумову працю повинні виконувати вільні люди. Ця праця

пов'язана з функціями нагляду і управління. Фізичну працю повинні виконувати раби.

Другим періодом розвитку кар'єри є період середньовічної кар'єри, який розпочинається з середини V століття. Розвиток економічної думки відбувався

під керівництвом християнської церкви.

Якщо розглядати економіку періоду середньовічної кар'єри, слід зазначити, що вона носила аграрний характер, тобто основна увага була зосереджена на натуральному господарстві. Що ж стосується поглядів людини, то вони носили

теологічний характер. Життя общин того періоду було описано у «Салічній правді».

Період середньовічної кар'єри передбачає розвиток ідей [3, с. 98]:

- про рівність людей, тобто всі люди рівні перед єдиним Богом;
- про працю, адже вона була єдиним засобом для існування;
- про доцільність допомагати бідним, адже бути багатим на той час означало не бути справжнім християнином.

Третій період розвитку кар'єри є період буржуазного розвитку кар'єри людей, який передбачав стрімкий розвиток промисловості, наукових досліджень

у математиці, фізиці, філософії, механіці. Основним здобутком буржуазного періоду розвитку кар'єри людини є те,

що науковці даного періоду крім розробки теоретичних поглядів здійснили ряд

їх практичних застосувань, тобто відбувся перехід від процесу обігу до процесу

виробництва. Тому класиків, на відмінну від своїх попередників, можна вважати

засновниками нової економічної думки.

Четвертим періодом розвитку кар'єри працівника є період бюрократичної кар'єри, який охоплює XIX – початок XX ст. н.е. Період характеризується занепадом дрібного виробництва, зубожінням багатьох людей та майновим розшаруванням. Від початку XIX ст. і до середини XX ст. виникає досить значна

кількість наукових шкіл та ідей вчених – дослідників. Це такі як: соціалісти, соціалісти – утопісти, марксистська економічна теорія, німецька економічна теорія, маржиналізм, теорії російських вчених, теорії українських дослідників.

Так, основними ідеями того часу, які пов'язані із розвитком трудової діяльності людей, були [2, с. 97]:

- проголошення протилежності інтересів бідних і багатих;
- розмежування власності і праці;
- необхідність створення «Народного банку»;
- панування трудящих – четвертого стану людей;
- доцільність створення виробничих асоціацій;
- припинення використання «залізного закону» заробітної плати робітників;
- формування асоціацій, яке буде відбуватись за рахунок створення промислових утворень. Це своєрідні об'єднання торговців, промисловців, фермерів, робітників, вчених та банкірів. Управляли асоціаціями вчені та підприємці;

□ господарська система суспільства повинна складатися з окремих одиниць – простих кооперацій, які передбачають поділ праці, спеціалізацію та являють

собою своєрідні акціонерні товариства;

□ необхідність рівності між людьми, тобто кожна людина має право на працю, отримувати певну винагороду для забезпечення своїх потреб;

□ підвищення трудової дисципліни і продуктивності праці;

□ покращення організації виробництва, умов праці та життя робітників;

□ створення умов для ліквідації безробіття;

□ утворення виробничої кооперації та кооперації із збуту і обміну продукції.

П'ятий період розвитку кар'єри – це період масової кар'єри персоналу підприємств, який бере свій початок у середині ХХ ст. і до сьогодні. За даний

період виникають різноманітні течії, які сприяють стрімкому розвитку кар'єри

людей у трудовій діяльності. Значної уваги потребує кейнсіанство

(некейнсіанська теорія, посткейнсіанство), неокласична теорія, неолібералізм

(паризька, чиказька, лондонська, фрейбурзька школи), теорії та погляди сучасних дослідників.

Таким чином, дослідження еволюції теорії та практики управління кар'єрою персоналу підприємств показало, що найбільшого розвитку еволюція управління

кар'єри відбулось на останньому етапі.

44

Список використаних джерел

1. Еськов А.Л. Управление деловой карьерой / А.Л. Еськов, В.С. Савельева. – Київ : ЦУЛ, 2007. – 176 с.

2. Еськов О.Л. Система мотивації персоналу, орієнтована на цілі та результати його роботи / О.Л. Еськов, Н.Д. Дарченко // Вісник Хмельницького національного університету.

Економічні науки. – 2010. – № 2. – Т. 1. – С. 194-98.

3. Єршова Ю.О. Управление деловой карьерой / Ю.О. Єршова // Новый персонал. – 2005. – № 6. – С. 25-27.

4. Савченко В.А. Управление развитием персонала : навч. посібник / В.А. Савченко. – Київ : КНЕУ, 2002. – 351 с.