

**Бас О. В**

*студентка Хмельницького національного університету*

**Літинська В. А.**

*к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці*

*Хмельницького національного університету*

*м. Хмельницький, Україна*

## **ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ ПЕСОНАЛУ**

Кар'єра є процес професійного, соціально-економічного розвитку людини, виражений у його просуванні сходами посад, кваліфікації, статусів, винагороди. [1, с. 55] Інакше кажучи, кар'єра - це такий розвиток людини й освоєння їм соціального простору або експансія людини у організаційному просторі конкретного підприємства. [2, с. 112]

Актуальність проблеми дослідження обумовлена практичної потребою сучасних підприємств, та розвитку відповідно до глобальними економічними і технологічними тенденціями, і навіть відсутністю достатньої кількості розробок на цій сфері.

Більшість досліджень пов'язані з досягненнями концепцій «людські відносини» і науковці поведінкових наук, які передбачають зміну мотивації, що з кар'єрним просуванням Еге. Мейо, П. Блау, Р.Мертон, А. Маслоу, Д.Мак-Грегор. Дані концепції засновані на понятті організації, як соціальної системи, за якої людина посідає особливе місце певного суб'єкта, активного у плані кар'єри, який володіє потребами та ініціативою.

Сучасні дослідження проблеми управління кар'єрою пов'язані з концепціями соціального менеджменту П. Друкер, Л.И.Евенко, О.П.Егоршин, До.Мацусита та інших, вдало поєднала у собі досягнення теорії управління і

соціальних наук, націлених на побудова успішну кар'єру кожного працівника.

У процесі планування кар'єри враховуються всі параметри праці і її результатів. Тому планування кар'єри є основою визначення характеристик трудової поведінки протягом всього трудового життя. Довгострокове планування кар'єри тотожне поняттю «стратегія кар'єри». При розгляді короткострокової перспективи іноді використовують вираження «тактика кар'єри».

Кар'єра - це тривалий процес. Вона тягне ряд послідовних етапів, у яких людина задовольняє свої потреби.

Просування службовими сходами визначається як особистими якостями працівника (освіту, кваліфікація, ставлення на роботу, система внутрішніх мотивацій), а й об'єктивними, зокрема:

Серед об'єктивних умов кар'єри:

- найвищу точку кар'єри — посаду, що у конкретної аналізованої організації;

- довжина кар'єри — кількість позицій по дорозі з першої позиції, займаній індивідуумом у створенні, до вищої точки;

- показник рівня позиції — ставлення числа осіб, зайнятих ось на чому ієрархічному рівні, до осіб, зайнятих у тому ієрархічному рівні, де знаходиться індивідуум в момент своєї кар'єри;

- показник потенційної мобільності — ставлення (в певний період) числа вакансій ось на чому ієрархічному рівні до осіб, зайнятих у тому ієрархічному рівні, де знаходиться індивідуум.

Планування кар'єри в ідеалі починається з найму співробітника працювати. Вже обраних обранців менеджер персоналу здатний визначити, наскільки кар'єрні перспективи відповідають побажанням й потребам кандидата. Завдання менеджера важлива й оскільки найчастіше кандидат неспроможний співвіднести особисті плани з перспективами роботи з тій чи іншій посади. Що стосується, якщо напрям розвитку кар'єри було

встановлено першому етапі неправильно, співробітник, швидше за все, швидко піде геть із компанії. Це, як він усвідомлює невідповідність власних цілей планам роботодавця. Коли співробітник прийнято працювати, настає наступний етап планування його професійного майбутнього – складання плану індивідуального розвитку кар'єри.

Розвиток кар'єри — це дії, створені задля підвищення конкурентоспроможності працівника задля досягнення цілей організації та особистих цілей у праці працівника.

Під конкурентоспроможністю працівника слід розуміти властивість людського капіталу, характеризує ступінь задоволення ринкової потреби у праці.[3]

Успішна програма розвитку кар'єри дозволяє формувати і послідовно здійснювати зусилля, які протидіють «моральному й фізичного зносу» споживчої вартості товару особливий — здатність до праці, робочої сили в, тобто протидіючих втрати конкурентоспроможності працівника, отже, зниження прибутковості людського капіталу.

Планування і розвиток кар'єри фахівця в організації здійснюється на підставі:

- розробки 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), в тому числі й типових варіантів;
- додержання принципів планомірності і послідовності в професійно-кваліфікаційному просуванні;
- інформованості фахівців та їх активної участі у вирішенні питань планування власної трудової кар'єри;
- об'єктивної оцінки результатів трудової діяльності фахівців, визначення відповідності їх професійних, ділових і особистих якостей

займаній посаді, виділення перспективних працівників і включення їх до резерву керівників. Зазначена робота повинна здійснюватися за результатами виробничої адаптації молодих фахівців, періодичних і поточних атестацій працівників як складової частини управління розвитком персоналу.

Планування розвитку персоналу та трудової кар'єри є найменш урегульованим процесом в органах державної служби України. Це пов'язано не тільки з недоліками організаційно-правового механізму управління розвитком персоналу і кар'єрою державного службовця, а й низькою активністю здійснення цього кар'єрного процесу. Як було встановлено, в органах влади України планування розвитку персоналу та трудової кар'єри знаходиться не належному рівні. Це актуалізує завдання із запровадження за допомогою системи управління розвитком персоналу та трудовою кар'єрою нового кар'єрного процесу.

Планування кар'єри слід розглядати як розробку офіційної програми, моделей просування персоналу по службі, які визначають перспективу його зростання за певних умов, допомагають кожному працівникові розкрити свої здібності та застосувати їх якнайкраще для цілей організації [4]. Важливим моментом при плануванні кар'єри є забезпечення підкріплення посадового зростання професійним. Адже диспропорція не вигідна ні працівникові, ні організації: вона може не лише психологічно деформувати особистість, а й нанести шкоду професійному виконанню обов'язків та негативно відобразитись на економічних результатах.

Отже, управління процесом просування працівників по службовим східцям має бути позитивним як для самого працівника, так і для підприємства. Проте планування робочої (службової) кар'єри не обмежується лише розподіленням працівників. Воно вирішує більш загальну задачу розвитку персоналу, кваліфікаційного чи посадового просування працівників.

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Перслаки І. Нововведення в організаціях / І.Перслаки. - М.: Економіка, 1980. - 55 с.
2. Пронін Н.Д. Стратегічний менеджмент / Н.Д. Пронін. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 112 с.
3. Планування та розвиток кар'єри фахівців і керівників організації [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/104/7092.html>
4. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу / А. М. Колот. - К. : Навч. посібник, 1998. – 224 с.