

Літинська В.А., к.е.н., доцент

Гаванчук І.Р., студент

Хмельницький національний університет, м.Хмельницький

Кафедра Управління персоналом та економіка праці

РОЗВИТОК КАР'ЄРИ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Одним із важливих напрямків управління розвитком персоналу на підприємстві є планування кар'єри працівників, їх розвиток на кваліфікаційному рівні або рівні роботи за певною моделлю. Планування є альтернативою стихійному переселенню персоналу.

Термін "кар'єра" (від франц. *Carrière* та італ. *Carriera* - біг) означає в широкому розумінні успішне просування в галузі соціальної, професійної, наукової та інших видів діяльності. Термін "кар'єра" іноді кооперується з терміном "кар'єризм", який трактується як прагнення до успіху, що рухається прагненням до особистого благополуччя. Негативне значення цих термінів надається тлумаченням терміна «кар'єрист». Кар'єрист - це людина, яка ставить

свою кар'єру та особистий успіх вище інтересів громади.

З точки зору вчених, кар'єра - це складне соціально-психологічне явище, яке охоплює всі сфери людської діяльності, як процес особистісного розвитку

та професійного зростання суб'єкта, і що призводить до значних змін у життєвому шляху як ціле, що в результаті сприяє повному різнобічному розкриттю професійного та особистісного потенціалу людини.

Однак на сучасному ринку праці, в ринковому середовищі, є деякі проблеми щодо розвитку кар'єри та кар'єри молоді:

- недостатнє знання сучасного ринку праці та правил поведінки на ринку праці;

- низька обізнаність факторів, що впливають на професійний успіх, умов побудови успішної професійної кар'єри, а також слабкі знання прав та обов'язків особистості у сфері зайнятості;

- ідеалізація майбутньої професії, яка з перших кроків на ринку праці призводить до складних соціально-психічних станів (тривожність, депресія), що, в свою чергу, викликає появу невпевненості і негативно впливає на комунікативну сферу діяльності;

- невідповідний до конкуренції на ринку праці.

Професійна кар'єра розглядається як рух до набуття певних цінностей, переваг, визнання в суспільстві чи організації. Це: посадові посади, рівні ієрархії; рівні кваліфікаційних сходів і суміжні оцінки, диференціювання навичок та знань людей за рівнем кваліфікації; оцінки, що відображають рівень

внеску працівника у розвиток організації (роки служби, унікальні раціональні пропозиції, вирішальні для організації пропозиції), його становище в колективі;

рівень влади як ступінь впливу в організації (участь у важливих рішеннях,

близькість до керівництва); рівні матеріальної винагороди, доходу. Концепції професійного розвитку особистості підкреслюють, що суб'єкт може виступати творцем своєї кар'єри та її об'єктом. В даний час існують різні

критерії класифікації кар'єри, а отже, стратегії їх побудови. Критерії можна розділити на об'єктивні та суб'єктивні.

До об'єктивних критеріїв належать: просування по службі, зростання робочих місць, кількість змін місць та видів роботи.

Суб'єктивні критерії пов'язані з ціннісним уявленням людини про її кар'єру, його побажаннями щодо того, як вона розвиватиметься в майбутньому.

Стратегія побудови кар'єри - це специфічна система дій для адаптації або розвитку своєї кар'єри та своїх дій, спрямованих на перетворення себе на інших

людей, зміну умов та змісту професійної діяльності для досягнення кар'єрних цілей.

Кар'єрні цілі:

- професія чи займана посада відповідали самооцінці і тому приносили працівникові моральне задоволення;
- робота проходила в тій місцевості, природні умови якої позитивно впливали б на здоров'я та дозволяли б забезпечити належний відпочинок;
- умови праці сприяли б підвищенню мотивації праці та розвитку здібностей працівників;
- робота була творчою і давала змогу досягти ступеня самостійності;
- робота була добре оплачена і змогла б отримати додатковий дохід;
- робота дозволила продовжувати активно вчитися, займатися громадською справою та сімейними справами.

Планування кар'єри керівників в організації починається з підготовки фахівців у системі підготовки та перепідготовки. Розрізняють підготовку нових

керівників та модернізацію існуючих керівників. Навчання нових керівників відбувається шляхом придбання фахівців з новими знаннями, вміннями та навичками за професією менеджера.

Водночас підвищення кваліфікації керівників середнього і вищого рівнів управління здійснюється з метою розширення і поглиблення знань, умінь і навичок керівників до такого ступеня, що відповідає сучасним вимогам ринкової економіки.

Основний етап є найдовшим і проводиться після закінчення навчання фахівцем вищої школи. На цьому етапі відбираються фахівці, які мають схильність до та здатність вести роботу, після чого здійснюється їх професійна підготовка.

На практиці базове навчання іноді зводиться лише до підготовки звичайних спеціалістів займати керівну посаду та недооцінювати загальну

спроможність управління. Частково це пов'язано з відсутністю потужних служб

управління персоналом в організаціях.

Фаза роботи характеризується навчанням керівників займати вищу посаду. У той же час вони не стільки опановують нові знання, вміння та навички, скільки вдосконалюють свою майстерність. У той же час на цьому етапі не слід нехтувати керівними аспектами формування керівництва.

Цільова фаза є завершальним етапом підготовки керівників. У той же час метою є наближення рівня знань, умінь та навичок керівників до постійно мінливих умов ринкової економіки, сучасного виробництва.

Література:

1. Маркова А. К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
2. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. Н. Психология малой группы / Р. Л. Кричевский, Е. Н. Дубовская. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 205 с.
3. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста // Вопросы психологии. – 2008. – № 3. – С. 92–98.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации// А.Я. Кибанов . – М.: ИНФРА – М., 2010. – 695 с..