

УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРНИМ ЗРОСТАННЯМ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

**ЧАГОВЕЦЬ А.В., СТУДЕНТКА МАГІСТРАТУРИ*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Зацікавленість працівника брати участь у виробництві продукції, виконанні робіт або наданні послуг значною мірою залежить від групи матеріальних стимулів – заробітної плати, премій, надбавок. Але існує певна кількість працівників, для якої нематеріальні мотиви являються не менш важливими за попередню групу. Так, для деяких працівників стимулом являється просування по службі, тобто кар'єра.

В зарубіжній та вітчизняній літературі визначення «кар'єра» має різне тлумачення. Дехто вважає, що кар'єра це «шлях до успіху», процес розвитку, рух у невідоме, інші прийшли до висновку, що це соціальна динаміка розвитку особистості, послідовність посад.

Федоров Н. вважає, що кар'єра це процес «придбання працівниками нового рівня компетентності, знань, вмінь та навичок, які використовують у своїй професійній діяльності» [1].

Беляцький Н. прийшов до висновку, що «...для кожної людини кар'єра означає частину її життєвого шляху, яка пов'язана з виробничо-господарською або професійною діяльністю. Кар'єра визначає очікування, цілі, розвиває здібності людини, які можуть бути реалізовані»[2].

Веснін В. розуміє поняття кар'єра як «...просування працівника по сходинках службової ієрархії (вертикальна кар'єра) або послідовна зміна занять (горизонтальна кар'єра), як в межах однієї організації, так і протягом життя»[3].

Керівники, які прагнуть досягти загальну мету своєї діяльності організації, повинні безперервно займатися розвитком працівників, що являє собою наступні процеси: перш за все, це процес безперервного навчання працівників, управління кар'єрою персоналу, планування кадрового резерву та його підготовка.

Багато вчених присвятили робіт процесу розвитку персоналу. Наприклад, Базарова Т. вважає, що управління кар'єрним зростанням персоналу являє собою систему, яка поєднує в собі потенційні

* Науковий керівник: Голованова Г.Є., старший викладач

можливості, здібності і цілі працівника з вимогами організації, стратегією та планами її розвитку [4].

На думку Кібанової А. управління кар'єрним зростанням персоналу це комплекс заходів з планування, організації, мотивації та моніторингу службового зростання працівника [5].

Під плануванням кар'єрного просування персоналу підприємства слід розуміти розробку цільової програми поетапного просування працівників підприємства по службовій драбині.

Організація управління кар'єрним просуванням являє собою сукупність прийомів та методів раціонального сполучення елементів та ланок управляючої системи та її взаємозв'язку з об'єктом управління у часі та просторі.

Мотивацію кар'єрного просування персоналу підприємства слід розглядати як процес стимулювання працівників до свого стрімкого кар'єрного та професійного розвитку та до здійснення більш ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей підприємства.

Моніторинг кар'єрного просування персоналу підприємства являє собою комплекс наукових, технічних, технологічних, організаційних та інших засобів, які забезпечують систематичний контроль за станом та тенденціями кар'єрного розвитку працівників.

Кар'єрне зростання персоналу залежить від ряду факторів, які можуть як сприяти, так і гальмувати даний процес.

До факторів, які сприяють кар'єрному зростанню можна віднести: професіоналізм, стаж роботи в певній сфері діяльності, освіту, досвід роботи, кваліфікацію працівника, виробничі успіхи. Також на даний процес може значно вплинути вік, талант, стан здоров'я. Молл О. вважає, що важливу роль при кар'єрному зростанні працівника відіграє підтримка родини [6]. До факторів, які гальмують кар'єрне зростання можна віднести: невірний вибір професії, природні здібності, слабкість мотивів, страх, відсутність підтримки родини.

Сотникова С. зазначає, що на розвиток кар'єри людини впливають наступні групи факторів: економічні фактори (характер і зміст накопичення і використання людського капіталу), соціально-психологічні (професійні можливості накопичення і використання трудового потенціалу), соціально-економічні фактори (рівень освіти, кваліфікація працівника), соціально-демографічні (соціальне походження працівника, вік, стать), культурні фактори (культура, субкультура) [7].

Для управління кар'єрою персоналу підприємства необхідні неабиякі зусилля як з боку персоналу, так і з боку підприємства. Від персоналу вимагається чітке бачення особистих професійних перспектив, цілеспрямовану підготовку до майбутньої професійної діяльності.

Що стосується підприємства, то воно, в свою чергу, одержить сукупність працівників, які, знаючи перспективи свого кар'єрного зростання, допоможуть підвищити конкурентоспроможність підприємства, розширити виробництво та досягти загальну мету!

Література.

1. Федоров Н.В. Управління персоналом організації: [навчальний посібник] / Н.В. Федоров, О.Ю. Минченкова. – М. : КНОРУС, 2008. – 512 с.

2. Беяцький Н.П. Менеджмент: Ділова кар'єра / Н.П. Беяцький. – Мн. : Виш.шк., 2001. – 302 с.

3. Веснін В.Р. Технологія роботи з персоналом та діловими партнерами / В.Р. Веснін. – М. : ТД Пліт-2000, 2002. – 592 с.

4. Управління персоналом: [навчальний посібник] / Під ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Єрьоміна. – М. : Банки і біржі; ЮНИТИ, 1998. – 423 с.

5. Управління персоналом організації / Під ред. А.Я. Кібанова і ін. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 296 с.

6. Молл О.Г. Управління кар'єрою менеджера / О.Г. Молл. СПб. : Пітер, 2012. – 198 с.

7. Сотникова С.І. Управління кар'єрою: [навчальний посібник] / С.І. Сотникова. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 408 с.

8. Грідін О.В. Сучасні аспекти управління адаптацією працівників / О.В. Грідін // Ринкова трансформація економіки: стан, проблеми, перспективи: VII Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція, 7-8 квітня 2016 р.: тези доповіді. – Харків: ХНТУСГ, 2016. – С. 107-109.