

2. Аналіз господарської діяльності в промисловості: підручник під загальною ред. В.І. Стражева. Мн.: Висп. Школа, 2004. – 236 с.

3. Артеменко В.Р. Фінансовий аналіз: навчальний посібник. / В.Р. Артеменко, М.В. Белендір – К: ДІС, 2012. – 224 с.

4. Баканов М.І. Теорія економічного аналізу: Підручник. / М.І. Баканов, А.Д. Шеремет – М.: Фінанси і статистика, 2008. – 416 с.

5. Гіляровська Л.З. Економічний аналіз. – К.: ЮНПІ – ДАНА, 2001. – 456 с.

6. Донцова Л. В. Аналіз фінансової звітності: Навчальний посібник – 2-е видання - К.: ДІС, 2004. – 322 с.

ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ПОЛЮШКЕВИЧ М. М.

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач
Харчевнікова Л. С.**

Важливим напрямом розвитку персоналу в організації є планування кар'єри працівника, його просування по кваліфікаційним або службовим рівням (ступеням) по визначеній схемі, це стає невичерпним джерелом активності в професійній діяльності [1, с. 52].

Планування кар'єри виступає альтернативою стихійним переміщенням персоналу. Діяльність людини в обраній професії є частиною життєвої стратегії, тобто індивідуальної організації і регулювання ходу життя згідно з цінностями особи. Розвиваючи свою професійну діяльність на основі життєвої стратегії, досягаючи визнання через кар'єру, людина відчуває задоволення, що підіймає її професійну діяльність на новий рівень, поглиблює трудову мотивацію, впливає на інші сфери життя особи [1, с. 53].

Кар'єра у загальному розумінні цього слова означає успішне просування в галузі суспільної, службової, наукової або виробничої діяльності, досягнення популярності чи слави [4, с. 139].

Під трудовою кар'єрою мається на увазі індивідуальна послідовність важливих змін праці, що пов'язані зі зміною становища працівника на вертикальній шкалі складності праці або соціальної драбині робочих місць, посад.

Формування трудової кар'єри здійснюється з урахуванням таких основних її етапів протягом трудового життя людини:

1. Підготовчий етап (до 25 років). Цей етап передбачає отримання людиною середньої чи

вищої освіти, професії. В цей період відбувається пошук такого виду діяльності, який би задовольняв потреби людини та відповідав її можливостям. Якщо така діяльність знайдена, то починається процес самоствердження працівника як особистості та реалізація професійних та особистих планів.

2. Етап становлення (25-30 років). На цьому етапі працівник освоює обрану професію, набуває необхідних навичок, досвіду, формується кваліфікація, виникає потреба у незалежності, турбота про добробут. У цьому віці створюються сім'ї, тому виникає необхідність отримувати вищі доходи.

3. Етап просування (30-45 років). Цей етап характеризується процесом росту кваліфікації, просуванням по службі, зростанням потреби в самостверженні, досягненні вищого статусу та більшої незалежності. Все більше проявляється потреба у зростанні заробітної плати та турбота про добробут

4. Етап збереження (45-60 років). Для цього етапу характерне закріплення здобутих результатів, досягнення найвищого рівня кваліфікації, знань, умінь, досвіду, майстерності, можливість підйому на нові службові сходинки та найповнішого творчого самовираження. На цьому етапі працівник зацікавлений у задоволенні таких своїх потреб, як підвищення рівня доходів, причому з урізноманітненням джерел їх отримання (участь у прибутку, в капіталі, купівля цінних паперів тощо).

5. Завершальний етап (60-65 років). На цьому етапі відбувається пошук заміни, передача знань, умінь молоді, підготовка до виходу на пенсію. Працівник зацікавлений у збереженні високого рівня оплати праці та прагне збільшити інші джерела доходів, які б замінили заробітну плату з виходом на пенсію.

6. Пенсійний етап (після 65 років). Кар'єра працівника в цій організації завершена, однак з'являються можливості для самореалізації в інших сферах людського життя.

На кожному з зазначених вище етапів трудової кар'єри людина задовольняє різні потреби та керується різними мотивами, врахування яких важливе для процесу управління персоналом підприємства, зокрема кар'єрою співробітників.

Планування кар'єри - це визначення цілей розвитку працівника і шляхи їх реалізації. Воно передбачає визначення цілей розвитку працівника та шляхів їх досягнення, наукове обґрунтування раціонального віку і нормативних термінів обіймання посади з урахуванням побажань та якостей працівника [5].

Планування, реалізація і контроль ділової

кар'єри з боку організації полягає в тому, щоб з моменту прийняття працівника на роботу і до моменту його звільнення організувати планомірне горизонтальне і вертикальне просування співробітника в системі службових посад [5].

Планування трудової кар'єри спрямоване на забезпечення зв'язку між професійними цілями персоналу і потребами службового просування відповідно до стратегії управління підприємством чи організацією. Підвищення рівня професіоналізму, самоствердження працівників є важливими чинниками вдосконалення роботи організації. Планування забезпечує подальший розвиток персоналу, професійно-кваліфікаційне просування працівників, їх перепідготовку. Все це потребує взаємозв'язку планування кар'єри з плануванням виробничої адаптації, атестації, професійного навчання кадрів тощо.

Планування та управління розвитком кар'єри вимагає від працівників та роботодавців певних зусиль і, разом з тим, дає обом сторонам ряд переваг, що спонукає керівників підприємств створювати системи управління розвитком кар'єри своїх співробітників (наприклад, модель партнерства з планування і розвитку кар'єри тощо).

Так, для співробітників переваги здійснення планування та управління розвитком кар'єри можуть бути сформульовані таким чином: потенційно вища міра задоволення від роботи на підприємстві, можливість професійного зростання та підвищення рівня життя; більш чітке бачення власних професійних перспектив та можливість планувати інші аспекти свого життя; цілеспрямована підготовка до майбутньої професійної діяльності; підвищення конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках праці [6].

Організація зацікавлена у здійсненні планування та управління розвитком кар'єри з таких міркувань: підвищення мотивації та лояльності працівників, які пов'язують свою професійну діяльність з підприємством; можливість планувати професійний розвиток працівників і підприємства в цілому з урахуванням власних інтересів; плани розвитку кар'єри окремих співробітників дають змогу визначати потреби в професійному розвитку; одержання резерву зацікавлених у професійному зростанні, мотивованих працівників для просування на важливі посади тощо [5].

Таким чином, планування кар'єри дозволяє співробітникам бачити, яку посаду вони можуть отримати, якщо придбають відповідний позитивний досвід при певних початкових умовах. Плани кар'єри в відмінні від планів розвитку не

спрямовані на конкретні робочі місця, а відображають лише професійну діяльність на підприємстві. Вони повинні розроблятися на основі ретельного аналізу роботи, так як володіють сильною мотивуючою дією, яка при несприятливих умовах може привести до серйозного розчарування.

Література:

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: [навч. посіб.] / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2006. – 512 с.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом: [Навч. посіб.] / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова. – [2-ге видання]. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
3. Крушельницька О.В. Управління персоналом: [Навчальний посібник] О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – [Видання друге, перероблене й доповнене]. – К.: «Кондор», 2005. – 308 с.
4. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В.М. Канюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; [за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха]. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
5. Кобзева В.В., Колесніков Ю.О. Кар'єра: суть, планування, мотивація // Управління персоналом.- 2000.- № 1.
6. Чернишова О. Високий старт, або як почати кар'єру молодому спеціалісту? // Робота & зарплата. - 2007. № 1.

ОРГАНІЗУВАННЯ ЯК ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

ПОРИВАЄВА Д. Ю.

Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка

Науковий керівник – ст. викладач

Харчевнікова Л. С.

Менеджмент – це теж область людського знання, який допомагає здійснити цю функцію. Нарешті, менеджмент як збірне від менеджерів – це певна категорія людей, соціальна верства тих, які здійснюють роботу з управління. Рішення менеджерів, подібно рішенням державотворців, можуть визначати долі мільйонів людей, держав та регіонів. Однак місія менеджерів не обмежується їх присутністю лише в величезних багаторівневих і розгалужених корпоративних структурах управління. У зрілої ринкової економіки щонайменше важливий малий бізнес. За кількістю – це як 95% всіх фірм, за значенням – це