

Палагній Ірина
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Дяків О.П.)

КАР'ЄРА ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Нині, в умовах глобалізації та інформатизації, важливим завданням для сучасних організацій є наявність у своєму штаті конкурентоздатного персоналу, що виступає рушійною силою підприємства. Адже саме персонал створює продукти, надає послуги, формує корпоративну культуру, відтак, впливає на імідж організації на ринку господарювання.

Впродовж життя кожна людина прагне досягти успіху, зокрема, професійного, що реалізується у діловій кар'єрі. Таким чином, пріоритетним завданням для керівників є чітка організація власної кар'єри та кар'єри персоналу, що дасть можливість сформувати злагоджену команду для досягнення намічених цілей.

Дослідженням поняття «кар'єри» займалися багато науковців, серед яких варто відмітити О. Грішнову, В. Петюха, В. Біскупа, В. Савельєва, І. Дахно та ін. Вивчення теоретичних та практичних аспектів кар'єри викликали інтерес і у зарубіжних авторів, таких як Є. Г'юз, В. Майрхофер, Л. Хансен тощо.

Проте, наявність дискусій даної проблематики потребує подальшого дослідження.

Мета роботи є дослідження кар'єри як складової частини управління персоналом.

Нова економіка – економіка знань висуває нові вимоги до персоналу, що потребують виконання професійних завдань на засадах систематичного та безперервного удосконалення знань, вмінь, навичок і формує систему розвитку кар'єри працівника.

Розвиток економіки знань пов'язаний не стільки з високим рівнем кваліфікації працівників, скільки із задоволенням потреб підприємств у робочій силі зі широким колом загальних здібностей, умінь і навичок, котрі можуть бути застосовані в ситуаціях, що потребують творчих когнітивних підходів, мислення та управління[1,с.118].

Успішна діяльність підприємства залежить від раціонального використання трудового потенціалу. Для цього сучасні організації знову увагу приділяють кар'єрному та професійному зростанню своїх працівників, що виступають найважливішим показником конкурентоспроможності

підприємства на ринку господарювання та впливають на обсяги виробництва продукції та/або надання послуг.

В. Савченко розглядає кар'єру працівника як «швидке, успішне, прогресивне просування обраним трудовим (професійним) шляхом, що передбачає досягнення поваги, популярності, слави у своєму колі або матеріальної вигоди власними силами за рахунок максимального використання своїх здібностей, професійної майстерності та особистих якостей» [4, с. 216]. Потенційні можливості та кар'єра працівників визначаються наступними факторами:

- ✓ Структура управління підприємства;
- ✓ Соціальні потреби;
- ✓ Організаційні форми використання персоналу;
- ✓ Морально-етичні норми [3, с. 141].

Кар'єрний ріст працівника є важливим елементом системи розвитку персоналу, що реалізується через систему заходів (рис. 1).



Рис. 1 Елементи системи розвитку персоналу

Виділяють внутрішньоорганізаційну та професійну кар'єру. Внутрішньоорганізаційна кар'єра передбачає переміщення працівника в середині компанії, а професійна кар'єра полягає у проходженні працівником різних етапів розвитку, а саме: прийняття на роботу, адаптаційне навчання, початкове формування професійних навичок, професійне зростання, передача знань, скорочення галузі роботи та призупинення професійної діяльності.

Важливим завданням процесу формування кар'єри є взаємодія її видів, яка має на меті вирішення наступних завдань:

- взаємозв'язок цілей працівника з цілями підприємства;
- врахування потреб працівника при плануванні його кар'єри;
- прозора система кар'єрного росту;
- формування системи доступних показників для кар'єрного просування;

- визначення основних напрямків просування, що дадуть змогу задовольнити кількісні та якісні потреби підприємства у персоналі.

Вітчизняні підприємства відповідно до стратегічних цілей та економічних можливостей, обирають для себе ті методи розвитку персоналу, що будуть для них доцільними та приносять економічні результати. Розробка індивідуальних кар'єрних стратегій може бути одним з ефективних методів підвищення кар'єрного зростання персоналу[2].

Отже, визначальним чинником успішної діяльності підприємства є система професійного розвитку персоналу, а саме – професійна кар'єра, що є важливою у житті кожної людини та формує її особистісний та професійний розвиток. Кар'єрне зростання персоналу забезпечить зростання рівня конкурентоспроможності підприємства на ринку, підвищить продуктивність праці персоналу та дасть можливість досягти високих економічних результатів.

Використані джерела:

1. Дяків О., Шушпанов Д., Пошеложний В. Розвиток економіки знань в організації, яка самонавчається. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*.2020.Випуск (1) 95. С.113-125
2. Лисенко М. О. Кар'єра як фактор професійного зростання персоналу. [Електронний ресурс]: https://www.kpi.kharkov.ua/archive/MicroCAD/2016/S16/file_214.pdf
3. Літинська В.А.Формування трудової кар'єри працівника на підприємстві / В.А. Літинська // *Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту*. 2013. Вип. 1 (14). с. 140-147.
4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу. К. : КНЕУ, 2002. 351 с.

Пришляк Богдан, Цеберський Роман
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: д. е. н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Надвичний С.А.)

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних умовах господарювання питання роботи з кадрами, які становлять людський чинник розвитку суспільного виробництва набуває нового значення. Це ставить нові вимоги до теорії управління персоналом, як науки. Використання результатів соціально-економічних і психолого-педагогічних досліджень у практиці кадрової роботи, зумовлює створення оптимального механізму управління персоналом у всіх напрямках людської діяльності.