



Студент 4 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ

## ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ

*Анотація. Розглянуто сутність та значення трудової кар'єри. Визначено роль трудової кар'єри та її вплив на життя людини. Розроблено пропозиції щодо підвищення ефективності організації трудової кар'єри як фактора професійного зростання персоналу.*

*Анотация. Рассмотрены сущность и значение трудовой карьеры. Определены роль трудовой карьеры и ее влияние на жизнь человека. Разработаны предложения по повышению эффективности организации трудовой карьеры как фактора профессионального роста персонала.*

*Annotation. The essence and value of labor career is considered. The role of labor career and its influence on human life is defined. The proposals on increasing the efficiency of the organization of labor career as a factor of professional growth of the personnel are developed.*

*Ключові слова: планування кар'єри, трудова кар'єра, професійне зростання персоналу, кадровий резерв.*

Проблема планування та організації трудової кар'єри на підприємстві є однією з найбільш гострих, тому що планування кар'єри передбачає наукове обґрунтування раціонального віку і нормативних термінів обіймання посади з урахуванням побажань і особистих якостей працівника.

Велика частина досліджень пов'язана з досягненнями концепцій "людських відносин" і поведінкових наук, що передбачають зміну мотивації, пов'язаної з кар'єрним просуванням. Це питання розглядали такі науковці, як: Е. Мейо, П. Блау, Р. Мертон, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор. Дані концепції засновані на понятті організації як соціальної системи, в якій людина займає особливе місце соціального суб'єкта, активного в плані кар'єри.

У зв'язку з цим метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення планування трудової кар'єри як фактора професійного зростання персоналу.

Завдання дослідження:

розглянути сутність та значення трудової кар'єри;

визначити роль трудової кар'єри та її вплив на життя людини;

розробити пропозиції щодо підвищення ефективності організації трудової кар'єри як фактора професійного зростання персоналу.

Предметом дослідження є трудова кар'єра персоналу.

Об'єктом дослідження є процес планування трудової кар'єри персоналу.

Суб'єктом дослідження є персонал.

Методи дослідження: аналіз, синтез, дедукція, метод порівнянь, метод узгодження.

Планування кар'єри – це визначення цілей розвитку працівника і шляхи їх реалізації, проводиться з початку роботи працівника в організації і закінчується при його звільненні [1]. Планування трудової кар'єри має бути спрямоване на забезпечення зв'язку між цілями кар'єри персоналу, їх потребами відповідно до стратегії управління організацією. Підвищення рівня професіоналізму, самоствердження працівників виступають важливими чинниками удосконалення соціальної структури персоналу.

Просування працівників кар'єрними щаблями полягає в урахуванні потенційних можливостей, значною мірою визначається структурою управління на підприємстві, соціальними ієрархіями, організаційними формами використання працівника, а також морально-етичними нормами. Трудова кар'єра значною мірою залежить і від початкових кроків у трудовому житті працівника – від професійної орієнтації, оцінки особистих якостей і потенційних можливостей, рівня освіти, мотивації. Трудова кар'єра – це поступальна хода особи в якій-небудь сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних із діяльністю; просування вперед одного разу вибраним шляхом діяльності, досягнення популярності, слави, збагачення [2].

На думку Маслоу Е. В., трудова кар'єра працівника може бути стабільною, якщо тривалий час його діяльність проходить у рамках однієї посади (робочого місця, одного соціального рангу), та динамічною, пов'язаною з частою зміною робочих місць або посад на підприємстві.

Професійне навчання та підвищення кваліфікації робітників і спеціалістів є невід'ємною частиною процесу розвитку персоналу. Професійне зростання персоналу для кожного підприємства є істотним елементом виробничих інвестицій. За допомогою заохочення навчання підприємство від-

криває своїм співробітникам можливість підвищувати професійні навички і тим самим створює кістяк кваліфікованого персоналу і здійснює його випереджальну підготовку. Без розвитку співробітників не може бути успішного розвитку організації. Професійне зростання персоналу – це здатність співробітника усвідомити необхідність регулярного підвищення рівня кваліфікації, щоб відповідати зростаючим вимогам на підприємстві [3].

Для функціонування та управління підприємством життєво важливим завданням є формування резерву кадрів, оскільки це дозволяє забезпечити заміщення вакантних посад на випадок хвороби, відпустки, відрядження і звільнення робітників.

Створення кадрового резерву необхідне для якісного забезпечення підприємства підготовленими працівниками, які готові у разі потреби виконувати не лише свою ділянку роботи, але й інші напрями, а також управляти колективом підлеглих. Кадровий резерв – група кваліфікованих працівників компанії, які пройшли попередній відбір, спеціальну підготовку і внутрішніми кандидатами на заміщення вакансій вищих посад керівників [4]. Своєчасне виявлення й успішна підготовка до праці на більш високій посаді майбутніх керівників є сьогодні найважливішим фактором успіху в конкурентній боротьбі. Тому сучасні компанії створюють систему підбору, розвитку і переміщення майбутніх керівників (резерву) і розглядають управління цією системою як стратегічно важливе завдання.

З метою вдосконалення процесу планування трудової кар'єри у роботі запропоновані пропозиції щодо підвищення ефективності планування трудової кар'єри як фактора професійного зростання персоналу:

забезпечення належного рівня підготовки працівника відповідно до вимог робочого місця (посади);

удосконалення стратегії щодо формування кадрів з високим рівнем кваліфікації;

раціональний вибір форм і методів підготовки та підвищення кваліфікації;

закріплення на підприємствах стабільного контингенту робітників;

послідовний, планомірний, безперервний рух робітників від нижчих до вищих рівнів професійної кваліфікації;

побудова трудової кар'єри так, щоб на кожній іншій роботі найбільшою мірою використовувалися знання і досвід, які отримані від попередньої роботи;

інформованість робітників підприємства про перспективи просування і про реальне просування.

Отже, в управлінні персоналом велике значення мають питання, що пов'язані з дією на трудовий потенціал робітників у процесі їх роботи для досягнення високої продуктивності праці і розвитку робітника як особистості. Служба управління персоналом повинна вибрати такий тип кадрової політики, що дозволить робітнику зростати професійно, тобто прагнути до ефективного планування кар'єри. Планування трудової кар'єри дозволяє співробітникам бачити, яку посаду вони можуть отримати, якщо придбають відповідний позитивний досвід у конкретних початкових умовах. Плани кар'єри не спрямовані на конкретні робочі місця, а відображають тільки професійне зростання на підприємстві.

*Наук. керівн. Іванісов О. В.*

**Література:** 1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посібн. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ВД "Професіонал", 2006. – 512 с. 2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с. 3. Пономаренко В. С. Рівень і якість життя населення України / В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, Ф. В. Узунов. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2003. – 226 с. 4. Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу : навч. посібн. / В. О. Лук'янихін. – Суми : ВТД "Університетська книга", 2004. – 592 с. 5. Управління трудовим потенціалом : навч. посібн. / О. В. Іванісов, О. А. Єрмоленко, О. Ф. Дорівської. – Х., 2008. – 226 с.

УДК 331.101.3

**Гриневич Г. В.**

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ

## **КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У СИСТЕМІ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ**

*Анотація. Розглянуто компетентнісний підхід в управлінні винагородою персоналу організації. Продемонстровано використання моделі компетентностей у процесі проектування системи винагороди персоналу в організації.*

© Гриневич Г. В., 2013

101

"Управління розвитком", №12(152)2013