

ЗВ'ЯЗОК СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ ТА СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація. Досліджено планування трудової кар'єри та її взаємозв'язок із професійним зростанням персоналу на підприємствах.

Аннотация. Исследованы планирование трудовой карьеры и ее взаимосвязь с профессиональным ростом персонала на предприятиях.

Annotation. This article studies research of labour career planning and its interconnection with professional growth of personnel at enterprises.

Ключові слова: кар'єра, планування кар'єри, професійне зростання робітників підприємства, навчання.

Кар'єра займає важливе місце в структурі потреб сучасної людини, здійснюючи тим самим вплив на її задоволеність як працею, так і життям в цілому. Успішна кар'єра забезпечує людині матеріальне благополуччя, задоволення її вищих психологічних потреб.

Метою даної роботи є дослідження взаємозв'язку системи планування трудової кар'єри та системи професійного зростання персоналу.

Проблема дослідження такого взаємозв'язку не нова для сучасної науки. Соціально-економічну основу кар'єри розглянуто Т. Заславською, В. Калмик. Питання системи професійного зростання широко висвітлені в роботах Кібанова О. Я.

Незважаючи на вагомий науковий досвід у дослідженні різноманітних аспектів кар'єри, наявні теоретичні розробки та практичні рекомендації не встигають адекватним чином відобразити соціально-економічні зміни, що відбуваються у суспільстві.

Організація є однією із перших, хто зацікавлений в управлінні кар'єрою свого персоналу. Якщо для людини кар'єра – це розвиток і просування в організаційному просторі, то з точки зору організації – це, перш за все, питання заповнення, цілісності цього простору, що особливо важливо для професійно-посадової його складової [1, с. 48].

У такому розумінні кар'єри грамотно побудоване управління кар'єрним процесом має важливе значення для функціонування і розвитку організації. Програма розвитку кар'єри повинна забезпечувати підвищення рівня зацікавленості працівників, виявлення осіб з високим потенціалом просування [2, с. 121].

Вона відображає такі моменти: способи виявлення співробітників з високим потенціалом зростання і просування; стимули до розробки індивідуальних планів кар'єри; способи ув'язки кар'єри з результатами оцінки діяльності; шляхи створення сприятливих умов для розвитку; організацію ефективної системи підвищення кваліфікації; форми відповідальності керівників за розвиток підлеглих.

В організації для виявлення співробітниками своїх потреб та інтересів і потенційних можливостей необхідний постійний аналіз можливостей розвитку кар'єри та регулярне заповнення форми, що відбиває результативність праці, оцінку кваліфікації, знань, професійних навичок керівництва і спілкування, перспективи зростання потенціалу на 3 – 5 років і можливий максимально досяжний рівень посади.

Планування кар'єри працівника має бути спрямоване на забезпечення зв'язку між цілями кар'єри персоналу, їх потребами зі стратегією управління організацією. Підвищення рівня професіоналізму, самоствердження працівника та його соціального статусу є важливими чинниками удосконалення управлінської та соціальної структури організації [3, с. 367].

Одним із найважливіших інструментів пропаганди і закріплення бажаного ставлення до справи, до організації та роз'яснення того, яку поведінку організація очікує від своїх працівників, які вчинки будуть заохочуватись, підкріплюватись, є навчання. Навчання персоналу – це цілеспрямовано організований, планомірно й систематично здійснюваний процес освоєння знань, вмінь, навичок та способів спілкування під керівництвом досвідчених керівників, наставників, спеціалістів, викладачів [4, с. 411]. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних і економічних переваг. Призначення керівника організації чи структурного підрозділу повинно здійснюватися не спонтанно, а на основі плавного заміщення звільненої посади керівника [3, с. 287].

Кадровий резерв – це потенційно активна і підготовлена частина персоналу організації, здатна заміщати вищі посади, а також частина персоналу, що проходить планомірну підготовку для заняття робочих місць більш високої кваліфікації [4, с. 446].

Основні завдання формування кадрового резерву [5, с. 294]: виявлення серед працівників організації осіб, що мають потенціал для призначення на керівну посаду; підготовка осіб, які зараховані до резерву

компетентних і здатних до управлінської роботи працівників; створення належних умов для наступності та сталості управління організацією та її підрозділами.

Підготовка резерву керівників є досить складним процесом, що потребує постійної уваги з боку керівника організації, служби управління персоналом на всіх етапах формування резерву [5, с. 296].

У цілому планування кар'єри повинно бути пов'язане з мотивацією просування у службовій діяльності і бути довгостроковою програмою переміщення. У результаті у співробітників має місце велика задоволеність працею, бачення перспектив; вони цілеспрямовано підвищують кваліфікацію і готуються до майбутньої роботи. Адже співробітники, пов'язуючи життя з організацією, стають більш лояльними відносно неї, зацікавленими у продуктивній та якісній праці.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Кларін М. В. Планування розвитку кар'єри / М. В. Кларін // Кадри. – 2000. – № 2. 2. Хасби Д. Стратегический менеджмент / Хасби Д. – М. : Контур, 2000. – 200 с. 3. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера: навч. посібн. / Виноградський М. Д., Шканова О. М. – К. : Кондор, 2002. – 518 с. 4. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 638 с. 5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібн. / Савченко В. А. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 6. Василенко В. Л. Соціальне управління: Досвід / В. Л. Василенко, В. Б. Авер'янов, Ф. Г. Бурчак. – К. : Політвидав. України, 2006. – 347 с.