

Анна КОТЛЯР

Здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»

спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник : **Славіна Н. А.**

канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту

Кам'янець-Подільський національний університет ім. Івана Огієнка,

м. Кам'янець-Подільський

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Кар'єра є невід'ємним поняттям у менеджменті, фахівців у галузі управління персоналу Кар'єрою називають успішне досягнення індивіда в тій чи іншій сфері діяльності в межах однієї професії з ціллю стрімкого просування до визнання іншими, високого заробітку, можливістю владарювати, спираючись на матеріальні цінності життя [1].

Іншими словами кар'єра – це суб'єктивне бачення працюючого свого трудового майбутнього, шлях самовираження та задоволення працею.

Розвинувши свої фахові здібності, сучасний працівник повинен володіти кар'єрною компетентністю, яка визначається вмінням оцінити свої особливості кар'єрного зростання, враховуючи систему ринку праці, різкі зміни у професійному самовизначенні, зваживши суб'єктивне бачення суспільного виробництва та об'єктивні перепони до кар'єрного розвитку. Результативний є узагальнюючим елементом у значенні досягнення, зміни ролей і позицій, професійна компетентність та ефективність, професійне і посадове зростання [2].

Кар'єра є визначним етапом у житті кожного працівника, адже становить в собі узагальнюючі елементи досягнення поставлених цілей, що були поставлені на першому етапі розвитку кар'єри, укріплення своєї професійної компетентності, частина професійного та посадового зростання.

Менше з тим, водночас є базою для становлення та отримання нових знань та навичок у інших сферах діяльності, адже завдяки набутому досвіду, що може

бути кроком до нових переміщень, задовольняючи свої емоційні та духовні потреби, тобто акцент на емоційно-оцінкового ставлення індивіда, до соціальних відносин та його роль у цій системі.

Система управління кар'єрою персоналом передбачає формування цілей, функцій, організаційної структури управління персоналом, вертикальних й горизонтальних функціональних взаємозв'язків керівників й спеціалістів у процесі обґрунтування, розробки, прийняття й реалізації управлінських рішень [3].

Найважливіше, що являє собою система управління кар'єрою персоналом – це можливість забезпечити організацію цінними кадрами, які задовільняють її потреби та дасть можливість управління кар'єрою працівника в середині організації.

Система управління кар'єрою на підприємстві, в організації чи установі є джерелом ефективного режиму праці, що дає можливість не відхилятися від цілей та водночас задовільнити власні потреби бізнесу та працівника. Від злагодженої роботи системи управління кар'єрою персоналом з іншими функціональними підсистемами, грамотної реалізації кадрової політики та процесу кадрового забезпечення залежить успішна діяльність підприємства [4].

Список використаних джерел

1. Савельєва В.С. Управління діловою кар'єрою. Навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 176 с.
2. Іванцевичі Д.М. Людські ресурси управління: Основи управління персоналом. К.: Справа, 2017. 246 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини. 5-те вид., оновлене. К. : Знання, 2011. 390с.
4. Немцов В.Д., Довгань Л.Є., Сініок Г.Ф. Менеджмент організацій: Навч. посібник. К.: ТОВ “УВПК “Екс об”, 2001. 392 с.