

Анна ГАВРИЛЮК

здобувачка 4 курсу спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Оксана ЛАВРУК,**

канд.екон.н., доцент кафедри менеджменту

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка,

м. Кам'янець-Подільський

РЕАЛІЗАЦІЯ І МОНІТОРИНГ ПРОГРАМ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ

Розвиток персоналу є одним із найважливіших напрямів управління персоналом, оскільки дозволяє підвищити конкурентоспроможність підприємства, а отже, вплинути на його ефективність та результативність. Планування переміщення працівників забезпечує раціональне використання трудового потенціалу робочої сили, створює умови для самореалізації особистості. Наступним етапом управління кар'єрою є реалізація і моніторинг програм кар'єрного зростання.

Кар'єра – це успішне просування в службовій, науковій чи виробничій діяльності, в досягненні слави, більш високого статусу, влади, матеріальних цінностей[1].

Кар'єрне зростання – це процес послідовної зміни робочого стану людини в результаті зростання її трудового потенціалу та реалізації життєвих цілей для вдосконалення свого способу життєдіяльності і досягнення успіху.

В багатьох західних фірмах обов'язковим є планування кар'єри, тобто визначення шляхів, що ведуть до досягнення її мети [1]. Кадрові служби західних фірм складають, як правило, на п'ять років схему можливих переміщень з урахуванням очікуваних вакансій і стимулюють планування особистої кар'єри. Тут можуть бути такі варіанти:

1. Підвищення або зниження за посадою з розширенням або скороченням кола обов'язків і прав.
2. Підвищення рівня кваліфікації, що супроводжується дорученням більш складних задач, ростом заробітної плати, але збереженням посади.

3. Зміна кола задач і обов'язків без підвищення у посаді і росту заробітної плати, тобто ротація (особливо характерна для Японії).

Планування кар'єри — це визначення цілей розвитку працівника і шляхи їх реалізації. Планування кар'єри передбачає наукове обґрунтування раціональних термінів обіймання посади з врахуванням побажань і особистих якостей працівника[2].

Планування кар'єри забезпечує[1]: взаємозв'язок цілей підприємства і працівників; урахування і пов'язування їхніх потреб; вивчення і оцінка потенціалу просування працівників; визначення його критеріїв; ознайомлення працівників з реальними перспективами їхнього зростання і умовами, що дозволять їм досягти бажаного і уникнути "кар'єрних тупиків".

Програма розвитку кар'єри повинна забезпечувати підвищення рівня зацікавленості працівників, виявлення працівників з високим потенціалом просування. Програма розвитку кар'єри відображає такі моменти [1]:

- виявлення працівників з високим потенціалом зростання і просування (який характеризується не ступенем підготовленості працівників у даний момент, а їхніми можливостями у довгостроковій перспективі);
- стимули до розробки індивідуальних планів кар'єри;
- зв'язок кар'єри з оцінкою результатів праці;
- шляхи створення сприятливих умов для розвитку (навчання, підбір посад і разові завдання з урахуванням особистих можливостей);
- організацію ефективної системи підвищення кваліфікації;
- можливі напрямки ротації;
- форми відповідальності керівників за розвиток підлеглих.

Реалізація плану розвитку кар'єри передбачає, з одного боку, професійний розвиток працівника, тобто набуття ним потрібної для обіймання бажаної посади кваліфікації через професійне навчання, стажування, підвищення кваліфікації, а з іншого – послідовне обіймання посад, досвід роботи на яких потрібен для роботи на цільовій посаді. Як правило, в кожній великій організації є стандартні кар'єрні сходи, які ведуть до вищого рівня.

Реалізація плану розвитку кар'єри залежить перш за все від самого працівника, оскільки успішність виконання посадових обов'язків є важливою передумовою підвищення. Підвищення, просування працівників, які не виконують своїх посадових обов'язків, практично не відбувається. Працівник повинен демонструвати набуті знання, навички і досвід, ефективно співпрацювати з керівництвом [1].

Ключові напрями розвитку персоналу: професійний розвиток, соціальний розвиток, особистий розвиток [3].

Професійний розвиток персоналу відбувається в процесі отримання вмінь та навичок, а також безпосереднього навчання та полягає у розкритті його професійного потенціалу. Внаслідок ефективного професійного розвитку відбувається соціальний розвиток індивідуума, який проявляється у кар'єрному рості, а також підвищенні соціального статусу. Особистісний розвиток проявляється у формуванні системи цінностей, набуття навичок запобігання конфліктів, роботи в колективі, а також шляхом фізичного, психологічного, духовного, культурного, етичного і естетичного розвитку індивідуума.

Моніторинг розвитку персоналу підприємства – це спеціально організоване, систематичне спостереження за станом розвитку персоналу підприємства з метою оцінювання та коригування його якісних характеристик.

Моніторинг можна класифікувати за масштабом мети: стратегічний, тактичний та оперативний види моніторингу. При формуванні стратегії підприємства проводиться стратегічний моніторинг розвитку персоналу. У випадку необхідності оцінки ситуації за певний проміжок часу, або ж по закінченню якихось заходів потрібно використовувати тактичний моніторинг. Якщо мова йде про оцінку розвитку працівників, то варто проводити оперативний моніторинг.

Ще однією ознакою класифікації є методичні засади реалізації, що передбачає поділ моніторингу на типи [3]:

- моніторинг заснований на показниках динаміки;
- моніторинг реалізований на засадах порівняння з конкурентами;

- моніторинг, реалізований на засадах бенчмаркінгу (порівняння із підприємством-лідером, а також вивчення і впровадження новітніх інструментів управління);

- моніторинг, реалізований на використанні комплексу критеріїв.

Таким чином, кар'єрне зростання надає можливість розвитку і реалізації працівників, підвищує конкурентоспроможність підприємства. Програма розвитку кар'єри потрібна для визначення потенціалу зростання кадрів, пов'язування цілей персоналу і підприємства, стимулювання особистого розвитку, створення сприятливих умов для розвитку.

Реалізація плану розвитку кар'єри залежить від зусиль працівника і можливостей, які надає підприємство. Моніторинг розвитку персоналу – це систематичне спостереження за станом розвитку персоналу підприємства з метою оцінювання та коригування його якісних характеристик. Методи оцінки розвитку персоналу ґрунтуються на порівнянні показників у часі, до та після проведення заходів; на порівнянні із конкурентами або у порівнянні із певним ідеальним варіантом.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом [Електронний ресурс] : підручник для студ. вищ. навч. закл. Київ : Центр учбової літератури, 2019 . 468 с.

2. Управління персоналом : підручник [Шубалий О. М., Рудь Н. Т., Гордійчук А. І., Шубала І. В., Дзямулич М. І., Потьомкіна О. В., Серeda О. В.; за заг. ред. О. М. Шубалого]. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

3. Бабчинська І.О. Моніторинг розвитку персоналу інноваційно-активного підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. № 6. С. 145-149.

4. Славіна Н.А., Лаврук О.С. Бренд-менеджмент як фактор інноваційного розвитку підприємства. *Scientific Research and Innovation: Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Internet Conference*, 2022. FOP Marenichenko V.V., Dnipro, Ukraine, С. 236-236