

4. Юхименко П. І. Міжнародний менеджмент / П. І. Юхименко, Л. П. Гацька, М. В. Півторак та ін. : навч. посіб. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 488 с.

**Керничний Володимир Володимирович,**

студент навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організації і адміністрування (за видами економічної діяльності)» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Лаврук О.С.

### **ФАКТОРИ УСПІХУ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ПЕРСОНАЛУ**

Розвиток кар'єри на підприємстві й управління цим процесом привертати увагу як вітчизняних, так і закордонних дослідників. Тип кар'єрного процесу дає уявлення про особливості його виникнення, спрямованість і внутрішню організованість, зовнішні зв'язки, взаємодії та взаємопереходи стосовно інших процесів. У науковій літературі наводиться типізація кар'єрного процесу за його формою, що відображає в основному спрямованість і послідовність змін рівня життєдіяльності людини.

Традиційно ідеальною формою кар'єрного процесу вважається його розвиток по висхідній (прогресивний тип), коли кожна наступна стадія змін у цьому процесі відрізняється від попередньої більш високим рівнем здібностей і можливостей життєдіяльності. Вона включає досягнуті раніше результати і підготовлює необхідність більш пізньої стадії. Зміни, які відбуваються при цьому, необоротні, оскільки кожна дія має наслідки, що йдуть у майбутнє, знання, що здобуваються, і досвід накопичуються і вплітають людину в мережу соціальних зв'язків, які, розвиваючись у висхідному потоці соціального життя, захоплюють індивіда на рівні, що досягаються у процесі загального сходження [3].

Мало яка кар'єра обходиться без спадів - станів різної тривалості. Характер спаду відбивається у формі спадного руху кар'єрного процесу (регресивний тип). Такі спади відбуваються при невідповідності здібностей і активності людини вимогам її статусу, структурним реорганізаціям у сфері діяльності, захворюванням тощо.

Процеси зазначених напрямів можуть розвиватися з безупинною послідовністю (по лінії). Це – лінійний тип кар'єрного процесу. До такого типу кар'єри належить, наприклад, процес професійного зростання. Протилежністю лінійних процесів є розвиток, що характеризується стрибками чи проривами після тривалих періодів кількісного росту (нелінійний тип). У графічному зображенні такі процеси мають вид ступінчастої функції висхідної чи спадної спрямованості. Ступені, що ведуть нагору, у кар'єрному процесі мають місце, коли нагромадження професійних знань і досвіду приводять до нового рівня статусу.

Коли спостерігається подібність процесів, але при цьому вони розрізняються рівнем складності, можна говорити, що процес йде по спіралі. Такі, наприклад, процеси послідовного освоєння посад при просуванні по ієрархічній градації [4].

Окремий випадок процесів, коли у становищі системи протягом якогось часу не відбувається істотних змін, визначається як стагнація (застій) [3].

Залежно від об'єктивних умов кар'єра може бути перспективною чи тупіковою – у співробітника може бути або довга кар'єрна лінія, або дуже коротка. Та сама кар'єрна лінія для різних співробітників може бути і привабливою, і нецікавою, що істотно позначиться на ефективності їх подальшої діяльності і, зрештою, на діяльності усього підприємства в цілому.

На вітчизняних підприємствах, на думку ряду дослідників [1, 2, 3, 4], немає механізму, який би дозволяв відслідковувати, наскільки повно реалізуються кар'єрні можливості того чи іншого співробітника. Кар'єрний процес і управління кар'єрою все ще залишаються «нічиїми», стратегія кар'єри вимагає як теоретичних розробок, так і практичного втілення в управління персоналом.

У системі роботи з персоналом на підприємствах відсутня така підсистема, як «управління кар'єрою» чи планування кар'єри. У кращому випадку частково цю «нішу» заповнює формування резерву персоналу, але і робота з кадровим резервом навіть у прогресивно зорієнтованих кадрових службах ведеться недостатньо активно, що пояснюється відсутністю адекватної методичної бази. Переважають ситуаційна кар'єра, кар'єра від «особи, що приймає рішення», має місце “кар'єра кар'єриста” чи кар'єра “по трупах”. Проте системна кар'єра в контексті сучасного менеджменту персоналу і на основі кваліфікованих розробок кар'єрних технологій у реальній дійсності підприємства відсутня [2].

Вивчення концепцій розвитку кар'єри персоналу дозволяє зробити висновок про те, що управління кар'єрою на підприємстві припускає вироблення комплексного підходу до формування кадрового потенціалу підприємства, що об'єднав би позитивні моменти названих концепцій розвитку кар'єри і врахував їх недоліки. Вирішення цього завдання можливе тільки при стратегічному підході до розвитку кар'єри.

### **Список використаних джерел**

1. Беляцкий Н.П. Менеджмент: Деловая карьера. – Мн.: Высшая школа, 2001. – 302 с.
2. Поспелова Т.В. Социально-групповая структура карьеры // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. праць Дніпропетровського національного університету. – Вип. 41. – Дніпропетровськ: Наука і освіта. - 2000. – С. 88–96.
3. Служебная карьера / Гусева А.С., Иглин В.А., Лытов Б.В. и др. / Под общ. ред. Е.В. Охотского. – М.: ОАО «Изд-во «Экономика», 1998. – 302 с.
4. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 408 с.

**Кобильник Анастасія Олександрівна,**