

Янковська Софія,
студентка ОС Магістр спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник **Лаврук О.С.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного
управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАР'ЄРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Вивчення кар'єри як узгодження потреб, мотивів, інтересів і життєвих цілей індивіда з організаційною (соціальною) еволюцією вимагає виявлення й аналізу потреб, мотивів, інтересів і життєвих цілей персоналу й особливостей розвитку кар'єри на підприємствах. Проведений аналіз[1, 2, 3] дозволив виявити найбільш ефективні методи управління кар'єрою, що полягають у:

- консультуванні з питань кар'єри;
- формуванні індивідуальної кар'єрної стратегії;
- вивченні ціннісно-мотиваційного змісту кар'єри і ступеня узгодженості індивідуальних кар'єрних стратегій з інтересами суспільства.

Застосування перерахованих методів можливо тільки за умови їх органічного сполучення з тенденціями організаційної еволюції.

Тому при організації управління кар'єрою на підприємстві необхідно враховувати такі тенденції організаційної еволюції:

- спрощення ієрархічних відносин, що обмежує можливість вертикального сходження і ставить перед підприємством нові задачі розвитку персоналу, які припускають зростання організаційної єдності з особистою відповідальністю і перевагою горизонтальних кар'єр;

- змішання на підприємстві обміркованих установлень людини-конструктора і мимовільно виникаючих порядків, причому складність і сила останніх збільшується зі збільшенням масштабу підприємства, отже, на

розвиток кар'єри на підприємстві впливають два аспекти: легітимний і тіньовий, котрі необхідно враховувати в їх взаємодії.

Виявлені тенденції, формування ринкової філософії господарювання, трансформація у сфері ціннісно-мотиваційних установок особистості викликає необхідність виділити управління кар'єрою як особливу самостійну функцію персонального менеджменту. Процес управління кар'єрою – це процес двосторонній. Його основу складають відносини між індивідом і підприємством. Об'єктом управління є кар'єра як спосіб узгодження інтересів підприємства й індивіда. Виходячи з подібного трактування, суб'єктом управління може виступати або сам працівник, або підприємство в особі спеціальної організаційної структури.

Дослідження практичних аспектів розвитку кар'єри показало, що на підприємстві управління кар'єрою не має суб'єкта, незважаючи на те що, персонал схильний займати активну позицію з питань планування і реалізації кар'єри. При цьому підприємство не створює умов для підтримки і використання подібної активності та не виступає суб'єктом, оскільки в його організаційній структурі відсутній спеціальний підрозділ, що займався б питаннями управління кар'єрою, а в існуючих підрозділів немає відповідних знань, повноважень і можливостей.

Саме тому організація управління кар'єрою полягає, по-перше, у побудові й удосконаленні організаційної структури, що припускає вивчення ціннісно-мотиваційних орієнтацій персоналу й умов розвитку кар'єри на підприємстві, консультувань із питань кар'єри, корекцію кар'єрних переміщень відповідно до інтересів підприємства; по-друге, підготовку умов для реалізації організаційної структури, а саме розподіл задач, прав і відповідальності в системі управління кар'єрою, горизонтальне й вертикальне пов'язування їх через посадові зв'язки і систему інформаційного забезпечення.

Модель організації управління кар'єрою персоналу представлена на рис. 1.

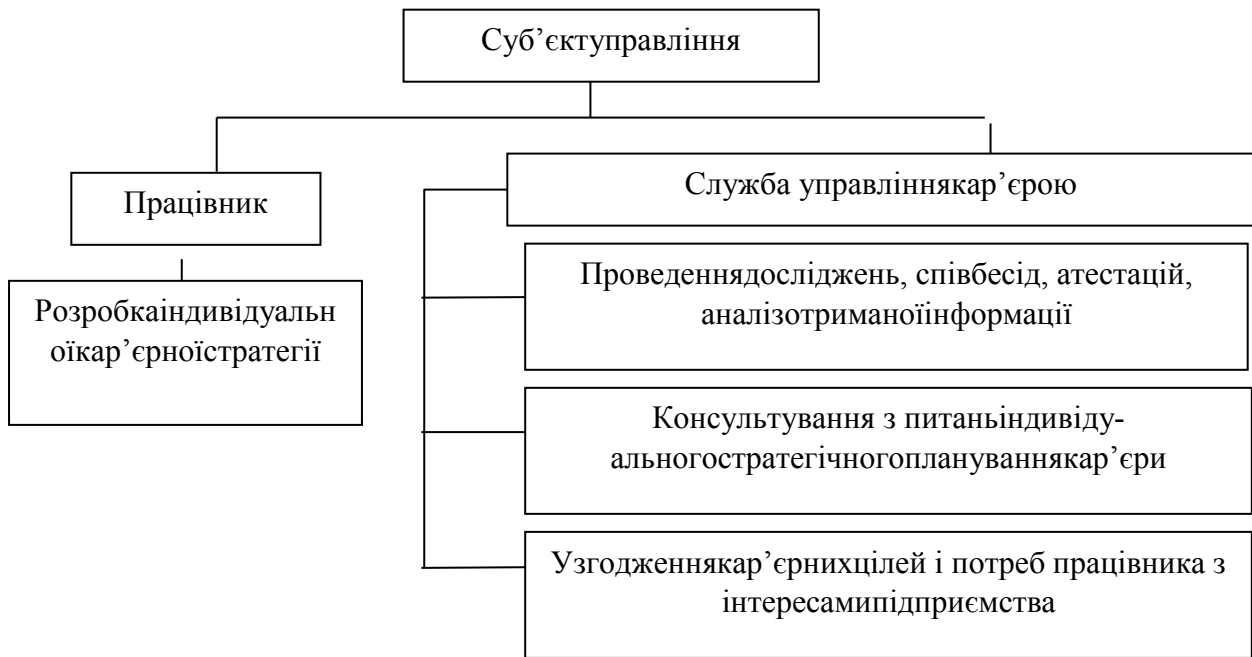


Рис. 1. Модель організації управління кар'єрою

Запропонована модель дозволяє: досліджувати інтереси, мотиви й цілі особистості щодо кар'єрного розвитку на підприємстві; підтримувати і використовувати зацікавленість персоналу в реалізації кар'єри і більш повно розкривати кар'єрний потенціал працівників; забезпечувати інтереси підприємства, контролюючи і коректуючи напрям розвитку кар'єри, її цілі, способи реалізації кар'єрних стратегій, їх відповідність кваліфікації та професіоналізму працівника.

Служба кар'єрного розвитку покликана виконувати задачі подвійного роду. По-перше, вона повинна бути дорадчим і конструктивним органом управління кар'єрою на підприємстві, забезпечувати проведення соціологічних досліджень, виробляти стратегії діяльності. По-друге, координувати дослідження у сфері кар'єрного розвитку, домагатися доведення цих досліджень до вироблення практичних рекомендацій.

Необхідно відзначити, що розмір служби розвитку кар'єри, її статус тобто підпорядкованість тому чи іншому підрозділу на підприємстві не однозначні і залежать від різних чинників серед визначних є такі: кількість працівників на підприємстві; форма власності; стратегія розвитку підприємства; кадрова

політика; стиль керівництва, кваліфікація; статус на підприємстві відділу кадрів, його функції тощо. Перераховані особливості суттєво вплинуть на розмір, структуру і місце служби розвитку кар'єри в організаційній структурі підприємства. Тому рішення про статус служби управління кар'єрою на кожному конкретному підприємстві повинно прийматися окремо. Відповідно до цього рішення про дроблення за трьома функціями на відділи служби управління кар'єрою може не відбуватися, тобто для ефективного управління кар'єрою на підприємстві виконання саме цих функцій є принциповим, а їх належність до цілого відділу чи до окремої посади не принципова і залежить від розміру підприємства. Суть співробітництва підприємства і персоналу з питань планування індивідуальної кар'єрної стратегії полягає в активізації працівників підприємства, оптимальному використанні їх знань, умінь, навичок і можливостей організації кар'єри таким чином, щоб спосіб кар'єрного розвитку, його напрям задовольняв потреби й інтереси як підприємства, так і персоналу.

Таким чином, дослідження ціннісно-мотиваційного змісту кар'єри й особливостей її розвитку на підприємстві, організація служби управління кар'єрою, уведення у практику підприємства консультацій з питань розвитку кар'єри вимагають формулювання узагальнюючих принципів управління персоналом в умовах управління кар'єрою на підприємстві. Вони полягають у повазі до особистості, упевненості працівника в завтрашньому дні, єдиному статусу для всіх.

Список використаних джерел

1. Грішнова О., Левицький М. Трудова кар'єра: сучасні підходи до визначення ефективності. Україна: аспекти праці. 2005. № 4. С. 45-49.
2. Климчук І. Ділова кар'єра: принципи планування і управління. Освіта і управління. 2004. № 3-4. С. 31-37.
3. Лаврук В.В., Лаврук О.С. Управління організаційно-інформаційним забезпеченням розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 17. 2009. С. 158-164.