

праць Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друк-Сервіс», 2012. Випуск 20. Том 2. С. 240-243.

4. Покотильська Н. В. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Менеджмент і адміністрування» (модуль 2. «Менеджмент») для студентів навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів за галуззю знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент». Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський, 2013. 91 с.

5. Покотильська Н. В. Персонал та його роль в діяльності аграрних підприємств. Актуальні проблеми управління та адміністрування: теоретичні і практичні аспекти: матеріали Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції науковців, аспірантів та студентів 10 листопада 2016 р. Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський, 2016. С. 36-38.

**Янковська Софія,**  
Здобувач вищої освіти 2 курсу 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

## **КАР'ЄРА ПЕРСОНАЛУ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ**

У системі ринкових відносин все більш важливе місце займає кар'єра, яка дозволяє підприємству більш повно розкривати та використовувати інтелектуальній потенціал своїх працівників, а персоналу дає можливість задовольнити широкий спектр потреб. Враховуючи важливість кар'єри як для підприємства, так і для індивіда, питанням її розвитку присвячено низку досліджень. Але значна частина з них присвячена визначенню змісту кар'єри, її видів, типів, етапів розвитку на підприємстві і не вивчає сучасні уявлення

персоналу про кар'єру, спонукальні причини кар'єрних устремлінь та їх узгодженість із методами управління кар'єрою на вітчизняних підприємствах. Таким чином, назріла необхідність обґрунтування управління кар'єрою на підприємстві, що базується на балансі кар'єрних потреб, мотивів і цілей індивіда з інтересами підприємства.

Проблема управління кар'єрою лежить у сфері наукових і практичних інтересів різних галузей знання. На думку М. Лукашевича, який узагальнив сучасні погляди різних наук на проблему кар'єри, найбільше вона вивчена соціологією. У соціологічній літературі останніх років закріпилося розуміння кар'єри як просування людини сходами виробничої, майнової, соціальної, адміністративної та іншої ієрархії, розгляд її як послідовних занять, виконуваних індивідом протягом його трудового життя [7]. У психології поняття «кар'єра» ґрунтується на уявленнях про етапність індивідуального розвитку. Відзначимо, що вітчизняна психологія, яка має значні наукові й методичні напрацювання у сфері дослідження структури особистості, її психологічних характеристик, механізмів і етапів самопізнання і саморозвитку, дуже рідко, на жаль, пов'язувала ці дослідження з проблемами управління кар'єрою [1].

Нові можливості для вивчення і реалізації кар'єри представляє соціоніка. Соціоніка розглядає можливість робити успішну кар'єру на основі теорії психологічних типів, їх самопізнання, а також вибору професії та роботи, найбільш відповідних типу особистості працівника [2].

Кар'єра також належить до сфери наукових і практичних інтересів менеджменту. Але інтерес до проблеми кар'єри не завжди був пильним і залежав від ролі людського фактора в менеджменті. Методологічні основи вивчення ділової кар'єри були закладені управлінською школою «людських відносин», а також досягненнями психології та соціології. Подальший розвиток досліджень кар'єри проходив у рамках менеджменту організації, кадрового менеджменту, менеджменту людських ресурсів. У менеджменті людських ресурсів ділова кар'єра розглядається як сполучна ланка між

прагненнями індивіда та еволюцією соціальних структур. Кар'єра не обмежується впливом виробничих факторів. Вона визначається не тільки особистісним потенціалом працівника, стилем життя, накопиченим соціальним досвідом, але і культурою, соціальними нормами, ієрархіями, організаційними формами і цінностями.

У менеджменті організації управління діловою кар'єрою розглядається як один із напрямів процесу управління персоналом. Кар'єра тут – суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження і задоволення працею; це поступальне просування службовими сходами, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних із діяльністю працівника. Це просування вперед один раз обраним шляхом діяльності, що дозволяє, наприклад, одержати більші повноваження, більш високий статус, престиж, владу, матеріальні блага [3]. Проте кар'єра – це не тільки просування по службі. Життя людини поза роботою має значний вплив на кар'єру, є частиною кар'єри. Крім того, ряд дослідників говорять про кар'єру домогосподарок, матерів, учнів тощо.

Вивчення поглядів на кар'єру різних наук, проведений аналіз становлення і розвитку кар'єри дозволяють зробити висновок про необхідність погляду на кар'єру як на узгодження потреб, мотивів, інтересів і життєвих цілей індивіда із соціальною спільністю. Таке трактування дає можливість врахувати всі напрямки кар'єрного росту, розкриває зміст кар'єри як об'єкта управління, при цьому потреби, мотиви, інтереси і життєві цілі індивіда є підґрунтям кар'єрних побудов.

Слід зазначити, що структура потреб окремої особистості здатна варіювати протягом різних періодів її життя. При цьому інтерес до управління кар'єрою визначається також способами її мотивації на підприємстві. Склад мотиваційного «ядра» кар'єрних прагнень формують спонукальні причини, які змушують людину діяти і поводитися певним чином для досягнення кар'єрних цілей. Підприємство може здійснювати

вплив на нього, впливаючи на задоволеність (чи незадоволеність) кар'єрою кожного окремого працівника.

Узагальнюючи відомі теорії мотивації, можна припустити, що задоволеність чи незадоволеність кар'єрою і роботою на підприємстві визначається сукупною дією чотирьох основних мотиваційних блоків: сприйняття й оцінка змісту роботи; стосунки між працівниками в організації у процесі кар'єрної реалізації; величина матеріальної винагороди; доцільність кар'єрних зусиль і виробничої діяльності.

Вважаємо, що при управлінні кар'єрою на підприємстві повинні приділяти особливу увагу основним мотиваційним блокам, які впливають на задоволеність кар'єрою і роботою [6]. При задовільній кар'єрній мотивації працівники виконують той мінімум, що прийнятний для керівництва. На рівні відмінної – робота є більш бажаною частиною життя, що приносить нагороду і задоволення. Якщо в першому випадку формується незадоволеність кар'єрою в організації, то у другому, навпаки, задоволення повного спектра потреб.

### **Список використаних джерел**

1. Бурегі В.В. Управленческа́я діяльність: теорія і практика професіографічного дослідження. Донецьк: ІЕП НАН України, 2000. 96 с.
2. Гуленко В.В., Молодцов А.В. Соціоніка для керівника: В 2 кн.: Кн. 2. Основи соціоаналіза. 2-е изд. К.: МЗУУП, 1993, 146с.
3. Грішнова О., Левицький М. Трудова кар'єра: сучасні підходи до визначення ефективності. Україна: аспекти праці. 2005. № 4. С. 45-49.
4. Климчук І. Ділова кар'єра: принципи планування і управління. Освіта і управління. 2004. № 3-4. С. 31-37.
5. 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.

6. Лаврук В.В., Лаврук О.С. Управління мотивацією інноваційної діяльності. Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького. Том 14, №1(51). Частина 1. 2012. С. 376-381.

7. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента. Персонал. 1998. № 1. С. 46-53.

**Янчевська Вікторія**

Студентка 2 курсу

спеціальності «Облік і оподаткування»,

Науковий керівник: **Чорнобай Л.М.**

к.е.н., доцент кафедри економіки, підприємництва,

торгівлі та біржової діяльності

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

## **СУТЬ, ФОРМИ І ФУНКЦІЇ КРЕДИТУ**

Кредитні відносини функціонують у системі економічних відносин. В основі їх лежить рух особливого виду капіталу – позикового. Кредитні відносини – це частина економічних відносин, яка пов'язана з наданням коштів у позику і поверненням її разом із певним відсотком.

Кредит є формою вияву кредитних відносин. Він виражає економічні відносини між кредитором та позичальником, які виникають під час одержання позики, користування нею та її повернення.

*Кредит поєднує у собі два процеси:*

- акумуляцію тимчасово вільних коштів;
- вкладення або розміщення цих коштів.

Таким чином, кредит обслуговує більшу частину товарних потоків, замінюючи традиційні товарно-грошові зв'язки обмінного характеру. Він є важливим засобом забезпечення фінансово-господарської діяльності економічних суб'єктів.