

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

На сучасному етапі розвитку суспільного виробництва часто виникає конфлікт інтересів між підприємством та працівником в перспективному баченні розвитку трудової кар'єри. Зрозуміло, що планування кар'єри є альтернативою стихійним переміщенням персоналу, тому і важливо для підприємства.

Трудова кар'єра значною мірою залежить від потенційних можливостей працівника, його професійних інтересів, нахилів, здібностей. На кар'єру працівника суттєво впливають, зокрема, такі фактори як організація роботи з профорієнтації, вибір і початок діяльності на робочому місці, рівень професійної підготовки, мотивація, стан здоров'я. На перспективу кар'єри працівника відчутний вплив справляє структура управління організації, соціальні ієрархії, система виробничої адаптації, соціально-психологічний клімат у трудовому колективі та інші фактори.

Трудова кар'єра може бути професійною кар'єрою в разі становлення працівника як професіонала у своїй справі, яке відбувається впродовж усього трудового життя працівника [1, с. 201]. Вона може реалізовуватися в різних організаціях, а внутрішньоорганізаційна кар'єра як послідовна зміна стадій розвитку кар'єри, просування в професійному та посадовому плані може реалізовуватися лише в межах однієї організації.

Традиційно трудова кар'єра працівника може бути стабільною, якщо його діяльність тривалий час проходить у межах однієї посади (робочого місця одного соціального рангу) та динамічною, тобто пов'язаною з частою зміною робочих місць або посад [1, с. 199], як, на наш погляд, в межах однієї галузі. Крім того, необхідно виділити і переривчасту трудову кар'єру, пов'язану не просто з частою зміною робочих місць або посад, а й з можливим безробіттям, зміною інтересів, бажань працівника, появою нових перспектив в інших галузях, в інших країнах, підробітком не за фахом через брак коштів.

Підприємства для професійно-кваліфікаційного просування робітників вирішують такі завдання: формування в організації стабільних кадрів робітників; підвищення ефективності використання трудового й освітнього потенціалу особистості; надання можливостей робітникам у перспективі підвищувати рівень кваліфікації чи оволодівати іншою перспективною професією; забезпечення потреби організації у висококваліфікованих робітниках за рахунок внутрішніх джерел; заповнення робочих місць малопривабливої та не кваліфікованої праці, переважно за рахунок зовнішніх джерел забезпечення потреби організації в робітниках

Результати роботи підприємства безпосередньо залежать від фахівців і керівників, тому професійно-кваліфікаційне просування їх у організації проводять на основі: розробки чітких вимог до фахівця як умови його професійно-кваліфікаційного просування (стаж роботи за спеціальністю, на займаній посаді,

рівень професійної підготовки, наявність вченого ступеня чи звання, проходження підвищення кваліфікації чи професійної перепідготовки); обґрунтування напрямів просування (по горизонталі, вертикалі, комбіноване), зокрема й типових варіантів; дотримання принципів плановності та послідовності в професійно-кваліфікаційному просуванні; інформованості фахівців та їх активної участі у вирішенні питань планування власної трудової кар'єри; об'єктивні оцінки результатів трудової діяльності фахівців, визначення відповідності їх професійних, ділових і особистих якостей займаній посаді, виділення перспективних фахівців з організаторськими здібностями та включення їх у резерв на посади керівників [2, с. 169]. Для активного розвитку організацій керівникам важливо залучати співробітників таких категорій: 1) хороші виконавці без амбіцій і прагнень росту, які чітко виконують визначений обсяг робіт, але схильні піддаватись неконструктивному впливу від якого їх потрібно оберегти; 2) якісні спеціалісти, готові виконувати роботу лише за спеціальністю, з високою якістю за високу платню, стійкі до маніпуляцій псевдолідерів; 3) лідери, зацікавлені справою, яку виконують, працюють якісно, за власним бажанням понад норми, виявляють ініціативу, беруть на себе виконання і відповідальність за свої пропозиції [3]. В сучасних умовах конкуренції та насичення ринку товаром ключова категорія співробітників будь-якої організації зі значними можливостями кар'єрного росту – це професійні спеціалісти по маркетингу [4]. Основні ефективні якості особистості таких спеціалістів: цілеспрямованість, дисципліна, працездатність, постійна активність, оптимізм, наполегливість, гнучкість, комунікабельність, тактовність, доброзичливість, повага до клієнтів, зацікавленість, знання характеристик продукту організації та потреб клієнтів, вміння розширювати базу клієнтів та збільшувати кількість постійних, вміння не лише продавати, а й консультувати, абстрагування від фінансового результату і зосередженість на процесі, прагнення постійно навчатись, переймати найкращий досвід і підвищувати кваліфікацію, бездоганність у зовнішності та спілкуванні.

В Україні є нагальна потреба не просто у створенні робочих місць, а й обґрунтованому плануванні трудової кар'єри працівників при динамічному розвитку вже існуючих та новостворених організацій. Основою успіху організації є: дисципліна та авторитет керівника, який вимогливо ставить конкретні задачі співробітникам та ініціює їх пропозиції; правильний розподіл обов'язків у колективі та виконання їх у визначений час; субординація, порядок на робочих місцях, колективний пошук рішень, відповідальність співробітника за його роботу.

Література

1. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М., НГАЭнУ; Новосибирск, 2000. – 312с.
2. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В.М.Данюка, В.М. Петюха.-К.: КНЕУ, 2004. – 398с.
3. Управление высокотехнологичными программами и проектами / Рассел Д. Арчибальд; Пер. с англ. Мамонтова Е.В.; Под ред. Баженова А.Д., Арефьева А.О. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Компания АйТи; ДМК Пресс, 2004. – 472 с.
4. Управление проектами: учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / И. И. Мазур [и др.]; под общ. ред. И. И. Мазура и В. Д. Шапиро. – 6-е изд., стер. – М. : Издательство Омега-Л», 2010. – 960 с.