

якості його персоналу на рівні, що дозволяє найбільш ефективно реалізувати стратегічні цілі та завдання підприємства на кожному етапі його діяльності (під забезпеченням якості персоналу розуміється найбільше досягнення відповідності його якісних і кількісних характеристик поточним і перспективним потребам підприємства). [2]

Для формування в Україні ринкових відносин характерно підвищення ролі кадрової стратегії на підприємствах і в організаціях усіх форм власності. Зростання ролі стратегії управління персоналом пояснюється корінними змінами соціальних і економічних умов, суть яких полягає в переході від командно-адміністративних методів управління персоналом до використання економічних, соціальних і морально-психологічних стимулів. На сьогоднішній день в роботі з кадрами настав новий період, який характеризується зростанням уваги до особистості працівника, до пошуків нових стимулів, що висуває проблему створення системи управління персоналом, що базується в основному на економічних стимулах і соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів працівника з інтересами підприємства. [3]

Висновки. Таким чином, кадрова стратегія підприємства є не що інше як генеральна лінія в роботі з персоналом, яка передбачає розробку складу і послідовності прийнятих рішень для досягнення системою управління персоналом поставлених цілей, це задум підприємства свого майбутнього в галузі управління персоналом. Кадрова стратегія створює умови для прийняття рішень, що задовольняють і підприємство, і персонал організації. З її допомогою визначається, наскільки можна реалізувати загальну стратегію підприємства, і що необхідно змінити в роботі з персоналом.

Список використаних джерел:

1. Шаповал О.А. Кадрова політика та шляхи її покращення. *Науковий посібник*. 2017. С. 712–715.
2. Хром'як Н. В. Сутність кадрової стратегії підприємства та особливості її формування. *Науковий посібник №4*. 2017. С. 61- 63
3. Крючко О.С. Теоретичні аспекти кадрової політики на підприємстві в сучасних умовах. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2011. С. 275–279.
4. Бучинська Т.В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. С. 74–77.

Анастасія ШИЛО

студентка 2 курсу магістратури

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,

м. Мелітополь, Україна

УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ

Задоволеність персоналу своєю роботою, як правило, підвищується, коли вони розуміють, що роботодавець зацікавлений в їх індивідуальному кар'єрному

зростанні. Кар'єра персоналу в умовах вільного ринку потребує управління. Управління кар'єрою набуває значущості в сучасних організаціях як спосіб підвищення конкурентоспроможності персоналу. У зв'язку з цим зростає необхідність пізнання механізму формування і розвитку кар'єри.

Термін «кар'єра» досить поширений, має багато сенсів і інтерпретацій. У літературі слід розрізняти широке і вузьке тлумачення поняття кар'єри, що відображають різні точки зору на неї як об'єкт управління персоналом.

У вузькому трактуванні поняття «кар'єра» — це професійний шлях до успіху службовими сходами, а також до престижного соціального статусу й становища в суспільстві [1].

У широкому сенсі кар'єра розуміється як активне просування людини в освоєнні та вдосконаленні способу життєдіяльності, що забезпечує його стійкість в потоці соціального життя [2].

З позиції А. Я. Кібанова управління кар'єрою є комплекс заходів, що проводяться кадровою службою організації з планування, мотивації та контролю професійного зростання працівника виходячи з його цілей, потреб, можливостей, здібностей і нахилів, а також виходячи з цілей, потреб, можливостей і соціально-економічних умов організації [3, с. 451]

Ефективність управління кар'єрою залежить від різних чинників, що визначають результативність даної сфери управлінського впливу.

С. І. Сотникова виділяє п'ять факторів, що беруть участь у формуванні кар'єри [4, с. 64]: економічні, соціально-психологічні, соціально-економічні, соціально-демографічні та культурні. В. С. Половинко та І. С. Маслов виділяють такі фактори розвитку кар'єри як фактори зовнішнього середовища (нормативно-правові акти, розвиток ринкових відносин, соціокультурне середовище), внутрішньоорганізаційні фактори (розміри організації, стадія життєвого циклу організації, фінансово-економічний стан і рентабельність бізнесу, організаційна культура) і індивідуалізовані фактори (соціально-демографічні, професійно-кваліфікаційні та особистісно-психологічні) [5, с. 15-17].

Кар'єра персоналу повинна формуватися виходячи з бажань самого співробітника реалізовувати власний професійний потенціал і з зацікавленості організації в просуванні саме цього співробітника. Витрати на планування кар'єри і навчання персоналу треба розглядати не тільки як капіталовкладення в їх кваліфікацію, а й як успіх організації. Ці витрати в повній мірі виправдають себе.

Управління кар'єрою персоналу повинна здійснюватися на трьох основних рівнях: організації в цілому, конкретного підрозділу, конкретної посадової позиції. Ці рівні управління кар'єрою не можуть існувати у відриві один від одного.

На рівні організації управління кар'єрою здійснює вище керівництво, яке має розробляти підсистему регулюючих відносин - кар'єрну політику, кар'єрні стратегії, а також плани організації.

На рівні підрозділів управління кар'єрою здійснюють керівники структурних підрозділів, які повинні відповідати за реалізацію кар'єрних стратегій, розробляючи плани кар'єри персоналу.

На рівні посадової позиції управління кар'єрою здійснює конкретний працівник, який бере на себе відповідальність за свій особистий і професійний розвиток і сам вибирає засоби досягнення мети в професійній діяльності.

Для управління кар'єрою необхідно в організаціях проводити оцінку персоналу на предмет його кар'єрного потенціалу, а також вести облік працівників, які мають високий потенціал до розвитку. Такий персонал потрібно готувати до посад шляхом підвищення кваліфікації, ротацій, стажувань тощо. Оцінку кар'єрного потенціалу слід проводити шляхом застосування сукупності методів. Цим повинні займатися працівники відділу по управлінню персоналом у взаємодії з керівниками всіх рівнів.

Управління кар'єрою персоналу повинно будуватися на принципах перспективності, продуктивності, пріоритету внутрішніх працівників перед зовнішніми при просуванні, можливості оскарження кар'єрних рішень, правової та ін.

Таким чином, в управлінні кар'єрою соціальна відповідальність передбачає визнання обов'язків керівника організації приймати рішення і здійснювати конкретні стимулюючі впливи на кар'єру персоналу, що відповідають не тільки інтересам організації, але і власним інтересам кожного працівника. Система управління кар'єрою в рамках управління персоналом організації дозволить сформуванню необхідний кваліфікаційний і мотиваційний рівень у співробітників для успішного вирішення конкретних професійних завдань в рамках діяльності організації.

Список використаних джерел

1. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 1. С. 91-104.
2. Киселева Е.В. Планирование и развитие карьеры Учебное пособие. Вологда. Легия. Филиал СЗАГС. 2010. 332 с. URL: <https://www.twirpx.com/file/1437279/>
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации:ученик. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2017. 451с.
4. Сотникова С. И. Управление персоналом: деловая карьера: учеб. пособие. 2-е изд., перераб.и доп. М.: РИОР,ИНФРА-М,2016. 328с. URL: [http://lib.sibsport.ru/www/libsport.nsf/0/9ad7920eb133a789472581a60030d460/\\$FILE/Сотникова.pdf](http://lib.sibsport.ru/www/libsport.nsf/0/9ad7920eb133a789472581a60030d460/$FILE/Сотникова.pdf)
5. Половинко В. С., Маслов И. С. Развитие профессиональной карьеры менеджеров по персоналу: понятие и факторы. *Вестник Омского ун-та*. 2011. № 2. С. 11–17. URL: <http://masters.donntu.org/2017/ief/shkitko/library/article5.htm>