

**Постановка проблеми.** Ринкові умови формують високі вимоги до рівня кваліфікації персоналу сучасного підприємства, знань і професійних навичок працівників. За таких умов стає проблема ефективного підвищення за кар'єрною сходинкою. Важливим завданням кожного керівника є правильна організація власної кар'єри та кар'єри своїх співробітників, а також формування злагодженої команди яка буде ефективно працювати для досягнення встановлених цілей.

**Мета статті.** Вивчення теоретичних засад, а також розробка практичних рекомендацій щодо організації управління кар'єрою на підприємстві.

**Основні матеріали дослідження.** До оцінки кар'єри людини можна підходити порізно: по-перше, з позицій оточення працівника - людей, які судять про його кар'єри виходячи з власних уявлень, по-друге, з позицій самого працівника. Причому вибір пріоритетів здійснюється працівником виходячи зі своїх життєвих цілей, ціннісної орієнтації. Проте свою кар'єру працівник порівнює не тільки зі службовим просуванням, а й з життєвими цілями [1].

З метою дослідження в галузі управління кар'єрою нами проведено оцінювання сучасного його стану, взявши за основу ТДВ «Веселівський завод сухого знежиреного молока» Запорізької області. Вивчення практичного аспекту розвитку кар'єри в ТДВ «Веселівський завод сухого знежиреного молока» показало, що уявлення персоналу про кар'єру змінюються. Проте підприємство не враховує цих змін, тому управління кар'єрою відсутнє. Інтереси підприємства та персоналу з питань кар'єри не погоджені. При діагностиці проблем удосконалення кар'єри персоналу в сучасних умовах в ТДВ «Веселівський завод сухого знежиреного молока» було виявлено, що найпоширеніша проблема, це проблема щодо матеріальної мотивації. Більшість опитаних не бачать можливості кар'єрного росту, але працівники задоволені своєю роботою. Для забезпечення успішної діяльності підприємства та одержання від працівників самовіддачі необхідно надавати можливість кар'єрного просування. Планування кар'єри працівника має бути спрямоване на забезпечення зв'язку між цілями кар'єри, стратегією організації та стратегією розвитку персоналу. Однією з найбільш розповсюджених моделей управління цим процесом стала модель партнерства, а важливим документом в управлінні діловою кар'єрою є кар'єрограма.

Досить проблемним виявився аспект соціальної захищеності на підприємстві. Тому ми рекомендуємо підприємству перед прийняттям працівника на роботу укладати трудовий договір, у якому зазначається план кар'єрного просування працівника та, відповідно до якого, чітко зазначені заохочення соціального пакету та умови їх отримання.

**Висновки.** Отже, робота в ТДВ «Веселівський завод сухого знежиреного молока» повинна створювати умови для кар'єрного просування працівників, їх професійної самореалізації, надавати можливість вибору кандидата, який найбільш відповідає посаді. Все це знижує плінність кадрів, підвищує стабільність та ефективність діяльності органів управління.

#### Список використаних джерел.

1. Гнедич В. Організація та основні напрямки розвитку персоналу на підприємстві [Електронний ресурс]/В. Гнедич—Режим доступу до журн.: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/2977>.
2. Літинська В. А. Управління кар'єрою персоналу: навч. посіб. / В. А. Літинська - Хмельницький: Цюпак, 2015. - 187 с.
3. Магась Г. А. Управління професійною кар'єрою як напрямок удосконалення мотивації персоналу у сфері охорони державного кордону [Електронний ресурс] / Г. А. Магась // Державне управління: удосконалення та розвиток. - 2013. - № 7.