

УДК 631.115

DOI: 10.31673/2415-8089.2020.024043

Меланченко Д.В.
Державний університет
телекомунікацій

СУТЬ ТА ВИДИ КАР'ЄРИ

Розкрито сутність кар'єри та її основні види. Досліджено специфіку управління кар'єрним зростанням в підприємствах. змістовною складовою поняття кар'єри є просування, тобто рух уперед. Кар'єру людина створює сама, враховуючи особливості внутрішнього і зовнішнього середовища, реальність, власні цілі, бажання й здібності. Визначено основні етапи кар'єрного зростання в управлінні людськими ресурсами підприємств. Розкрито основні риси, необхідні для кар'єрного зростання на підприємстві. Окреслено роль і завдання системи кар'єрного зростання.

Ключові слова: підприємство, кар'єра, кар'єрне зростання, види кар'єри, персонал.

Постановка проблеми. Необхідність своєчасного і правильного реагування на виклики епохи вимагає утвердження нової парадигми діяльності підприємства. Кожен працівник може сподіватися на кар'єру та подальше вдосконалення своєї майстерності.

Оскільки існує така багатоступенева система підготовки кадрів, то доречно замислитись над проблемою управління цим процесом, тобто управління діловою кар'єрою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема управління діловою кар'єрою присвячено безліч праць вітчизняних та зарубіжних вчених, а саме: Т. Ю. Базарова, А. П. Бовтрука, А. Я. Кібанова, А. М. Колота, А. І. Кочеткова, Є. В. Маслова, М. Х. Мескона, Ф. Хедури, В. О. Храмова, Ю. А. Ципкіна та інших дослідників.

Проте, практично маловивченими і недостатньо розробленими залишаються питання кар'єрного зростання на підприємстві в нинішніх умовах.

Метою дослідження є удосконалення професійних навичок і підвищення ефективності діяльності керівників різноманітних рівнів для підвищення ефективності керівництва структурними підрозділами підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Наукового обґрунтування сутності поняття кар'єри і кар'єрного процесу у нашій країні немає. Тому часто в суспільстві кар'єра розглядається як відхилення від соціальної норми - кар'єризм. В Україні таке ставлення має історичне коріння.

Щоб дати визначення поняттю „кар'єра”, потрібно розглянути декілька варіантів даного визначення. Одні вважають, що кар'єра – це успішне просування в службовій, науковій чи виробничій діяльності, в досягненні слави, більш високого статусу, влади, матеріальних цінностей [1, с. 324].

Інші вважають, що кар'єра – це результат свідомої позиції і поведінки людини в галузі трудової діяльності, пов'язаної з посадовим або професійним зростанням протягом трудового життя людини. Це є самовираження, зміна навичок, знань, здібностей, просування вперед шляхом обраної діяльності, як у межах організації, так і поза нею. кар'єра це не тільки просування по роботі, життя людини поза робочим місцем має значний вплив на кар'єру, є її частиною [2, с. 118].

Кар'єра – це суб'єктивно осмислені, визначені, власні судження працівника про своє трудове майбутнє, шляхи самовираження та задоволеності працею, на які він сподівається.

Це переміщення працівника по ланках службової ієрархії чи послідовна зміна занять, як у рамках окремої організації, так і на протязі всього життя, а також сприйняття людиною цих етапів [1, с. 388].

Кар'єризм – це гонитва за кар'єрою, прагнення до особистого благополуччя, просування на службі в особистих інтересах. Це прагнення викликане корисними цілями в ущерб інтересів суспільної справи [3, с. 256].

Отже, змістовною складовою поняття кар'єри є просування, тобто рух уперед. Кар'єру людина створює сама, враховуючи особливості внутрішнього і зовнішнього середовища, реальність, власні цілі, бажання й здібності.

Успіх в кар'єрі можна розглядати, як просування від однієї посади до іншої, більш високої, і як оволодіння суміжною професією, новими знаннями, досвідом, навичками.

Виділяють такі види кар'єри: професійну, внутрішньо організаційну і міжорганізаційну [4, с. 26].

Професійна кар'єра – підвищення знань, вмінь, навичок.

Кожний працівник у процесі трудової діяльності проходить різні стадії розвитку: навчання, професійне зростання, підтримка індивідуальних професійних здібностей і вихід на пенсію. Професійна кар'єра може проходити по лінії спеціалізації (поглиблення в одній сфері, обраній на початку професійного шляху), або транс професіоналізації (оволодіння іншими сферами діяльності).

Внутрішньо організаційна кар'єра – це траєкторія руху персоналу в організації, тобто поступовий перехід працівника від функцій виконавця до функцій керівника. Внутрішньоорганізаційна – означає, що конкретний працівник у процесі своєї професійної діяльності проходить всі стадії розвитку: від навчання та прийому на роботу до виходу на пенсію. Ці стадії працівник проходить безпосередньо в стінах однієї організації.

Внутрішньо організаційна кар'єра може здійснюватися за трьома напрямками: вертикальному – професійне та посадове зростання в основній сфері діяльності, по сходах зростання; горизонтальному – просування в іншу функціональну сферу діяльності, в інші підрозділи одного рівня, або виконання визначеної функціональної ролі на сходинці, яка не має жорсткого формального закріплення в організаційній структурі; центральному – просування, наближення до ядра керівництва, участь у прийнятті рішень.

Міжорганізаційна - означає, що конкретний працівник у процесі своєї професійної діяльності проходить всі стадії розвитку: від навчання та прийому на роботу до виходу на пенсію. Ці стадії він проходить на різних організаціях.

Роль колективу у кар'єрному плануванні та просуванні працівників та зазначили основні риси менеджера, який планує кар'єрне зростання своїх підлеглих та, в свою чергу, сам бажає підвищення по службовій драбині.

Менеджери мусять мати такі риси: найвищий професіоналізм, поєднання в собі рис адміністратора і лідера, вміння враховувати інтереси всіх сторін, що беруть участь у бізнесі, широкий інтелектуальний кругозір, висока моральність, ініціативність, наполегливість, комунікабельність, уміння бути стратегом, вивчати і аналізувати своє оточення, спроможність акумулювати інформацію – вибирати з неї найважливішу для даного моменту й на перспективу, використовувати можливості наявності інформаційної мережі, добувати інформацію, аналізувати погані новини з більшою увагою, ніж добрі, перетворювати факти в інформації а, її – у знання, визначити важливість, цінність інформації, її багатоаспектність, відчувати перспективу, знати, що потрібно сьогодні, а що завтра, мати інтуїцію, вміння переконувати підлеглих у потребах, справах та в реалістичності свого бачення перспективи розвитку фірми, цінувати таланти працівників і позбуватися баласту, коректним шляхом, уміти слухати інших, чути навіть те, що не сказано в голос, спонукати людей своїм прикладом, керуватися правилом: якщо два працівники думають однаково, то один із них зайвий, прагнути до широкого аспекту думок, бути чесним, по скільки без цього немає довіри, гнучким, поступливим у думках і діях, не переступати грані, за якою настає порушення етики, норм моралі, бути доброзичливим, добропорядним, об'єктивним,

неупередженим, мати високо розвинуте почуття справедливості, щиро сприяти загальному успіху фірми, взяти на озброєння такі риси: акуратність, точність, діловитість, скромність, простота, чуйність, твердість, рішучість.

Висновки. Ефективність управління забезпечується дотриманням принципу індивідуального та диференційованого підходу, згідно з яким вибір завдань і контроль за їх виконанням здійснюється з урахуванням рівня професійної компетентності кожного працівника. У суспільстві, що розвивається за рахунок нових знань, де усе більше працівників займається інтелектуальною працею, питання кар'єри постає особливо гостро. Переосмислюється суть знань, ставлення до доброти, специфіка власне роботи і такі фундаментальні поняття, як влада, довіра, кооперація. Тому менеджмент у професіограмі будь-якого підприємства відіграє особливу роль.

Список використаної літератури

1. Виноградський М. Д. Управління персоналом: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Кондор, 2005. 308 с.
3. Балабанова Л. Управління персоналом: навч. посібник. Київ: Професіонал, 2006. 511 с.
4. Горелкіна С.Б. Управління персоналом: навч. посібник. Одеса: ОНАЗ ім. О.С. Попова, 2007. 84 с.

REFERENCES

1. Vynogradarskiy, M.D. (2009) Upravlinnya personalom [HR-management] Kyiv: Center of educational literature.
2. Krushelnyska, O.V. (2005) Upravlinnya personalom [HR-management] Kyiv: Kondor.
3. Balabanov, L. (2006) Upravlinnya personalom [HR-management] Kyiv: Professional.
4. Gorelkina, S.B. (2007) Upravlinnya personalom [HR-management] Odessa: ONAC.

МЕЛАНЧЕНКО ДАРЬЯ ЮРЬЕВНА СУТЬ И ВИДЫ КАРЬЕРЫ. *Раскрыта суть карьеры и ее основные виды. Изучены особенности управления карьерным ростом на предприятиях. Значимым компонентом концепции карьеры является продвижение по службе, т.е. продвижение вперед. Карьеру человек создает сам, учитывая особенности внутренней и внешней среды, реальность, собственные цели, желания и способности. Определены основные этапы карьерного роста в управлении человеческими ресурсами предприятий. Раскрыты основные особенности, необходимые для карьерного роста на предприятии. Определены роль и цели системы карьерного роста.*

Ключевые слова: *предприятие, карьера, карьерный рост, виды карьеры, персонал.*

MELANCHENKO DARIA. THE ESSENCE AND TYPES OF CAREER. *The essence of the career and its main types is revealed. The specifics of career growth management in enterprises are studied. a meaningful component of the concept of career is promotion. Career creates by human himself, taking into account the peculiarities of the internal and external environment, reality, own goals, desires and abilities. The main stages of career growth in the management of human resources of enterprises are defined. The main features necessary for career growth at the enterprise are revealed. The role and objectives of the career growth system are outlined.*

Key words: *enterprise, career, career growth, career types, personnel.*