

Найважливішим фактором ефективної роботи підприємства є безперервна і високооплачувана підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації персоналу, що, в свою чергу, сприяє підвищенню його теоретичних знань, практичних навчань.

Можна з упевненістю припустити, що саме взаєморозуміння і взаємовідносини керівника з працівниками підприємства призведуть до того, що в майбутньому воно буде найбільш ефективним і забезпечить його економічну стабільність.

### **Інформаційні джерела:**

1. Базарів Т. Ю., Маліновський П. В. Управління персоналом в умовах кризи. – К.: Либідь, 2006. – 250 с.
2. Економіка підприємства : [підручник] ; за ред. С.Ф. Покропивного ; вид. 3-тє. – К. : КНЕУ, 2009. – 528 с.
3. Макаровська Т.П. Економіка підприємства : [навч. посібник] /Т.П. Макаровська – К. : МАУП, 2003. – 304 с.
4. Мокрик Р. Оцінка ефективності підбору персоналу в компанії / Р. Мокрик // Управління персоналом. – 2005. – № 11. –С. 5–8.

## **ПОНЯТТЯ КАР'ЄРИ ТА ЇЇ ВИДИ**

**Шолтоян Ю. О., здобувач вищої освіти**

**Миколаївський національний аграрний університет**

Прагнення особи виразити, реалізувати себе через професійні досягнення, формальним підтвердженням яких є кар'єрне просування, стає невичерпним джерелом активності в професійній діяльності. Діяльність людини в обраній професії є частиною життєвої стратегії, тобто індивідуальної організації і регулювання ходу життя згідно з цінностями особи. Розвиваючи свою професійну діяльність на основі життєвої стратегії, досягаючи визнання через кар'єру, людина відчуває задоволення, що підіймає її професійну діяльність на

новий рівень, поглиблює трудову мотивацію, впливає на інші сфери життя особи. Соціальна оцінка професійної діяльності людини у вигляді кар'єрного просування, окрім визнання вже досягнутих успіхів, дозволяє особі розкрити в собі нові якості та здібності, пізнати і реалізувати себе на новому рівні. Таким чином, планування і здійснення кар'єри, задовольняючи потреби працівників у самоповазі і самореалізації, стає одним з найпотужніших чинників, що мотивують їх трудову діяльність.

Кар'єра – це швидке, успішне, прогресивне просування обраним трудовим (професійним) шляхом, що передбачає досягнення поваги, популярності, слави у своєму колі і/або матеріальної вигоди власними силами, за рахунок максимального використання своїх здібностей, професійної майстерності та особистих якостей. цього визначення зрозуміло, що поняття кар'єра в сучасному розумінні має лише позитивне значення, без того негативного відтінку, який тривалий час вкладався у слово «кар'єрист» [1].

Розрізняють два види кар'єри: 1) професійна кар'єра характеризується проходженням конкретним працівником у процесі професійної діяльності різних стадій розвитку: навчання, початок трудової діяльності, професійне зростання, послідовний розвиток своїх індивідуальних професійних здібностей, припинення трудової діяльності та перехід на пенсію. Ці стадії конкретний працівник може пройти в різних організаціях; 2) внутрішньорганізаційна кар'єра охоплює послідовну зміну стадій професійного розвитку працівника в межах однієї організації. Вона реалізується в трьох основних напрямках: вертикальний означає рух до вищого рівня професійної ієрархії в організації, що, як правило, супроводжується розширенням повноважень працівника; горизонтальний напрямок означає розширення або ускладнення завдань на тій самій сходинці службової ієрархії (з адекватною матеріальною винагородою) чи переміщення в іншу функціональну галузь діяльності (ротацію), що сприяє розширенню професійного досвіду і підтриманню інтересу до трудової діяльності; доцентровий напрямок внутріорганізаційної кар'єри неформальний і

найменш очевидний, хоча дуже привабливий для співробітників. Він означає набуття авторитету і поваги серед колег і керівників [2].

Кар'єра може бути динамічною (пов'язаною зі зміною робочих місць) або статичною (здійснюється шляхом кваліфікаційного зростання на одному місці або за однією професією). За швидкістю переходів (наприклад, за кількістю переходів з посади на посаду за визначений термін трудової діяльності) кар'єра може бути повільною, нормальною або стрімкою.

Планування, реалізація і контроль кар'єри мають на меті забезпечити взаємодію професійної та внутріорганізаційної кар'єри, що передбачає вирішення конкретних завдань: пов'язати цілі організації і конкретного працівника; планувати кар'єру окремого працівника; забезпечити відкритість процесу управління кар'єрою; усувати ситуації, коли немає можливостей для подальшого розвитку та просування співробітників; формувати критерії службового та професійного зростання для конкретних кар'єрних рішень; визначати шляхи просування задля адекватного задоволення кількісних і якісних потреб підприємства в персоналі.

Організація зацікавлена у здійсненні планування та управління розвитком кар'єри з таких міркувань: підвищення мотивації та лояльності працівників, які пов'язують свою професійну діяльність з підприємством; можливість планувати професійний розвиток працівників і підприємства в цілому з урахуванням власних інтересів; плани розвитку кар'єри окремих співробітників дають змогу визначати потреби в професійному розвитку; одержання резерву зацікавлених у професійному зростанні, мотивованих працівників для просування на важливі посади тощо.

Успішність кар'єри формується під впливом ряду чинників, серед яких виділимо такі: реальний підхід до вибору; повне використання можливостей, які виникають у сім'ї – освіта, зв'язки тощо; знання своїх сильних та слабких сторін; чітке, систематизоване планування та старанне виконання своїх планів.

Не можна не враховувати й значення щасливого випадку, який дає людині шанс, однак покладатися потрібно передусім на свої сили.

У процесі управління своєю кар'єрою працівник має пам'ятати такі основні правила: не витрачати час на роботу з безперспективним та безініціативним керівником; розвивати свої знання, вміння, навички; готуватись до здобуття більш високої позиції, яка стане вакантною; підтримувати контакти з людьми, що можуть сприяти кар'єрі; планувати день, тиждень тощо; бути готовим до змін у всьому та вміти оцінити ці зміни; пам'ятати, що рішення з приводу власної кар'єри завжди є компромісом між бажаннями та реальністю, між своїми інтересами та інтересами організації; не допускати набагато швидшого розвитку власної кар'єри порівняно з розвитком кар'єри інших; звільнитись, коли це необхідно; пам'ятати про зовнішній ринок праці та розглядати підприємство як внутрішній ринок праці тощо.

#### **Інформаційні джерела:**

1. Економіка праці та соціально-трудова відносини.  
URL:[https://pidruchniki.com/16020809/ekonomika/trudova\\_karera\\_pnyattya\\_znachennya\\_vidi\\_planuvannya\\_realizatsiya](https://pidruchniki.com/16020809/ekonomika/trudova_karera_pnyattya_znachennya_vidi_planuvannya_realizatsiya)
2. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник / Грішнова О.А.; Центр навчальної літератури, 2019.- 34 с.
3. Кар'єра // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.] — К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2001. — Т. 3 : К — М. — 792 с.