

ФАКТОРИ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Спрямовано на дослідження планування та розвитку кар'єри працівників, а також впливу факторів кар'єрного зростання працівників підприємства.

Аннотация. Направлена на исследование планирования и развития карьеры сотрудников, а также влияния факторов карьерного роста работников предприятия.

Annotation. This article is focused on planning and career development of employees, and the factors influencing employees' career at an enterprise.

Ключові слова: кар'єра, планування кар'єри, фактори кар'єрного зростання працівників підприємства.

Активний розвиток громадянського суспільства підвищує роль особистості в організації власного життя та виборі форм професійного самовираження, в тому числі й у сфері формування кар'єри. Кар'єра, як і будь-який інший об'єкт, розвивається під прямим або непрямим впливом певних факторів. Залежно від розвитку суспільства група факторів, що впливають на розвиток кар'єри, видозмінюється й розширюється, саме тому постає необхідність у їх аналізі.

Метою статті є дослідження процесу формування кар'єри та факторів, які на нього впливають.

Проблема дослідження професійної кар'єри не нова для сучасної науки. Соціально-економічну основу кар'єри розглянуто Т. Заславською, В. Калмик, С. Оксамитною. Кар'єра досліджувалась в аспекті менеджменту людських ресурсів та самоменеджменту західними і вітчизняними дослідниками, такими, як: В. Андреев, М. Вудкок, М. Лукашевич, Д. Френсіс. Важливі результати дослідження механізмів формування професійної кар'єри з використанням якісних методів наведені в роботах російських дослідників, зокрема, І. Козіної, Г. Готліб, В. Семенової.

Незважаючи на вагомий науковий досвід у дослідженні різноманітних аспектів кар'єри, наявні теоретичні розробки та практичні рекомендації не встигають адекватним чином відобразити соціально-економічні зміни, що відбуваються у суспільстві.

За умов ринкової економіки досить актуальною стає проблема дослідження факторів зростання кар'єри працівників підприємств. Основним завданням даної статті є аналіз існуючих факторів зростання кар'єри та визначення тих факторів, які здійснюють на неї найбільший вплив.

Термін "кар'єра" (від франц. *carriere* та італ. *carriera* – бір) у загальному розумінні означає успішне просування в галузі суспільної, службової, наукової та іншої діяльності [1].

Трудова кар'єра є більш широким поняттям порівняно з такими термінами, як ділова кар'єра чи професійно-кваліфікаційне просування [2, с. 174].

Розглянемо деякі основні фактори [3, с. 348], що впливають на планування кар'єри (рис. 1).

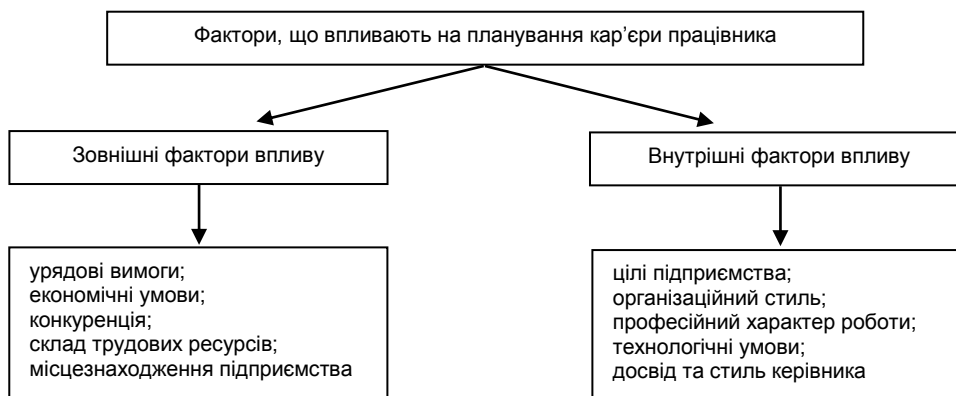


Рис. 1. Основні фактори, що впливають на розвиток кар'єри

Планування та розвиток кар'єри працівників, фахівців і керівників стають однією з важливих сфер управління персоналом. Планування кар'єри полягає у визначенні цілей працівників, їх розвитку на підприємстві та обґрунтуванні реальних шляхів, що ведуть до досягнення поставленої мети. Як правило, на сучасних підприємствах є стандартні кар'єрні сходи, що ведуть, наприклад, до посади генерального директора, його заступників чи інших вищих керівників [4, с. 283].

Під розвитком кар'єри працівника розуміються ті дії, що він здійснює для виконання індивідуального плану розвитку. Планування і контроль за розвитком трудової кар'єри працівника вимагає від нього та підприємства

додаткового часу і відповідних ресурсів, але ці зусилля виправдані, оскільки вони надають суттєві переваги самому працівнику та підприємству.

Планування службою управління персоналом трудової кар'єри працівника сприяє підвищенню рівня його задоволеності роботою, дає можливість більш цілеспрямовано здійснювати його розвиток, своєчасно проходити професійне навчання і тим самим підвищувати свою конкурентоспроможність на ринку праці. Компанія в результаті планування трудової кар'єри працівника одержує робітника, який пов'язує свою трудову діяльність з підприємством. Це дозволяє знизити рівень плинності кадрів серед фахівців, своєчасно забезпечувати потребу у висококваліфікованих працівниках [4, с. 283].

При плануванні трудової кар'єри необхідно виходити не тільки зі стратегії управління підприємством, а й враховувати пріоритети працівників, їх життєві цілі, ціннісні орієнтації тощо.

Менеджер повинен вміти виявити потреби працівника, а працівник повинен мати яскраве уявлення про свої наявні і потенційні можливості, здібності проявити їх у майбутньому. Тому кар'єра і просування в службовій діяльності повинні будуватись на основі загальної участі обох сторін та їх спільній відповідальності за "свою" частину організації цього процесу.

Кар'єра не визначає тільки успіхи або невдачі, як у власному розумінні людини. Вона містить внутрішню позицію і поведінку, поступову зміну навичок, здібностей та професійних можливостей, пов'язаних з діяльністю.

Специфічну роль відіграє фактор часу. Вікові межі кар'єри рухливі через відмінності соціальних умов життя та біологічно-психологічних особливостей індивідів. Зі старінням організму відбувається, як правило, послаблення сприйнятливості до нових знань [5].

Стан трудової кар'єри чи її окремих елементів у певний момент перебуває у вірогідній залежності від стану у попередній момент часу. Інакше кажучи, наступний вибір робочих місць залежить від вибору, зробленого раніше. Ця закономірність зумовлюється тим, що попередній досвід роботи не може не позначитися на виборі нової роботи [5].

Успішність кар'єри часто сама породжує прагнення до подальшої кар'єри. Оскільки її успішність залежить головним чином від підвищення рівня освіти, можна припустити також, що прагнення до кар'єри пов'язане із зумовленою освітою потребою у творчому характері праці [6].

Головним у виборі шляхів просування (кар'єри) людини є розуміння того, що впливають на просування не просто фактори й не особистість самі по собі, а способи їх взаємодії. Під факторами кар'єри слід розуміти найбільш істотні обставини, що виступають як рушійні сили, причини процесу трудового переміщення.

Так, наприклад, психологічні властивості особистості тісно пов'язані з природними даними і становлять таку важливу її характеристику, як здібності. Здібності визначаються динамікою придбання індивідом знань, умінь і навичок та його можливістю виконувати певний вид діяльності [5].

Поряд зі стимулюючими факторами кар'єри виділяють деякі фактори її гальмування, що можуть сповільнити розвиток процесу аж до його зупинки, зміни напрямків та ін. [3, с. 350]. Класифікація факторів гальмування кар'єрного розвитку працівника наведена на рис. 2.

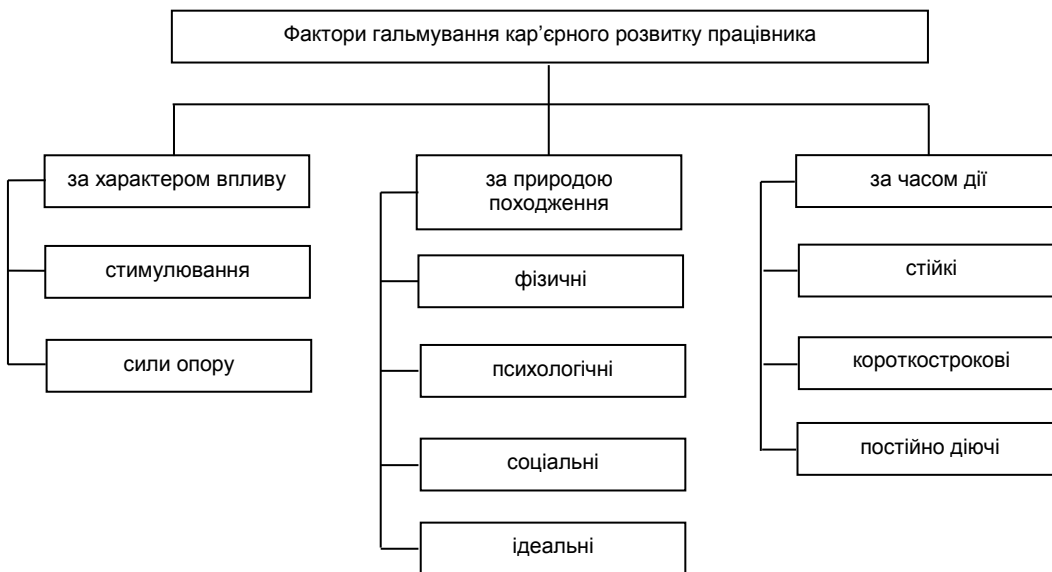


Рис. 2. Класифікація факторів гальмування кар'єрного розвитку працівника

Фактори стримування мають індивідуальне походження й визначаються недостатністю внутрішніх ресурсів і способів їх мобілізації: низький рівень потреб; слабкість мотивів; нестача знань та досвіду; хвороба; порушення вольової сфери; застій у загальному розвитку.

Сили опору діють від зовнішнього джерела — середовища діяльності. Вони можуть бути як відповідь на кар'єрну активність, бути наслідком гострої кар'єрної конкуренції, жорсткого порядку просування, вільних обмежень, дисбалансу у системі інтересів працівника й організації.

За природою походження фактори гальмування можуть бути: фізичні, психологічні, соціальні та ідеальні.

До фізичних відносяться ті, що обумовлені станом організму, – дефекти органів чуттів, мови, зовнішності, низька працездатність у зв'язку з хворобою.

Психологічні фактори пов'язані з вимогами суб'єкта кар'єри відносно себе та оточення, станом нерішучості, боязливості, страху, проблемами інтелекту.

Фактори соціальної природи обумовлені дезорганізаціями на різних рівнях соціального устрою: політичному (переваги політичної орієнтації); державному (низький престиж професії); організаційно-адміністративному (відсутність чітких правил призначення на посаду); правовому (правова незахищеність посади та працівників); економічному (відсутність матеріальних стимулів); неформально-груповому (напруженість у відносинах).

Фактори гальмування кар'єри пов'язані зі сферами культури, моралі, ідеології та ін. Ерозія традиційних цінностей призвела до серйозних розбіжностей між особистими переконаннями й цінностями. Тому від сучасних менеджерів потрібна здатність усвідомлювати свої особисті цінності [5].

За часом дії фактори гальмування (стримування та опору) можуть бути: короткострокові, стійкі, постійно діючі. Короткострокові – це стомлення, гостре захворювання. Стійкі фактори – це дезорганізація в роботі з кадрами, економічні перепади, порушення традицій та ін. Фактори постійної дії – це вікові зміни.

До гальмуючих факторів можна віднести фактори змішаного типу – це спади та піднесення активності. Глибина цих перепадів може сприяти руху і, навпаки, гальмувати кар'єрний процес. Наслідком дії факторів гальмування є кар'єрна криза, застій у кар'єрі та кар'єрне скидання.

Отже, кожен із факторів по-своєму впливає на швидкість кар'єри та її темп. Крім того, інтенсивність і пріоритети кар'єри є різними на різних її етапах. Як бачимо, із переорієнтацією системи цінностей особистості та суспільства відбуваються й певні зміни уявлення про кар'єру. У ціннісно-мотиваційному аспекті кар'єра розглядається як спосіб самореалізації особистості. У професійно-практичному є результатом процесу погодження інтересів підприємства з кар'єрним прагненням особистості.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Журавлев П. В. Персонал : словарь понятий и определений / Журавлев П. В. и др. – М. : Экзамен, 2000. – 512 с. 2. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учебн. пособие / Маслов Е. В. ; под ред. П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М, НГАЭиУ ; Новосибирск, 2000. – 312 с. 3. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера: навч. посібник / М. Д. Виноградський, О. О. Шканова. – К. : Кондор, 2002. – 518 с. 4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник / Савченко В. А. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 5. Ведерніков М. Д. Аналіз факторів та цінностей, які впливають на кар'єру працівників підприємств / М. Д. Ведерніков, В. А. Літинська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – № 4. – С. 59–61. 6. Данюк В. М. Особливості програмування ділової кар'єри в закладах освіти / Данюк В. М. // Проблеми праці, економіки та моделювання. – 1998. – Ч. 1. – С. 78–80. 7. Справочник директора підприємства. — М. : ИНФРА-М, 1996.