

УДК 338.108

Р.В. Петровський, Н.Є. Юрик, к.е.н.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ДІЛОВА КАР'ЄРА ТА ЇЇ ОРГАНІЗАЦІЯ

R.V. Petrovsky, N.Y. Yuryk, Ph.D.

BUSINESS CAREER AND ITS ORGANIZATION

Протягом усього життя людина прагне до особистісного зростання. Не менш важливе значення має також професійне зростання, яке реалізується в її діловій кар'єрі. Тому 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 [1].

Ділова кар'єра в менеджменті безпосередньо пов'язана з умінням управляти людьми. Проте управляти собою та управляти іншими – речі різні. Якщо ви вивчили себе і знаєте свої слабкі та сильні сторони, тоді управління собою є діяльністю за завчасно складеним вами планом і найбільші труднощі – подолання особистих лінощів. Управління іншими – це й організація їхньої праці, й стимулювання їх до того, щоб вони подолали свої лінощі, і турбота про їх інтереси й багато іншого.

Проте не можна забувати, що менеджери управляють людьми не заради особистого задоволення, а заради розв'язання поставлених перед фірмою, підрозділом конкретних завдань (постачання, збут, виробництво, маркетинг тощо). Отже проблема управління та самоуправління з точки зору кар'єрного росту в сучасних умовах залишається не вирішеною та актуальною.

Дане питання досліджували такі науковці: Едгард Шейн підкреслює, що планування кар'єри – процес повільного розвитку професійної самоконцепції і самовизначення у власних здібностях, таланту, В.Л. Романов визначав сутність кар'єрної стратегії, Джон Л. Голланд досліджував теорію вибору кар'єри [2].

Для вирішення проблеми планування та організації ділової кар'єри необхідно враховувати те, що з моменту працевлаштування в організацію і до моменту звільнення доцільно організувати послідовне переміщення працівника як по горизонталі, так і по вертикалі. Працівник повинен знати не тільки свої перспективи на коротко- та довготерміновий періоди, але й повинен знати, яких показників йому необхідно досягнути, щоб розраховувати на кар'єрне зростання.

Саме тому пропонуємо розглядати основну мету ділової кар'єри у забезпеченні стійкості кар'єрного процесу, а не у встановленні конкретного соціального або посадового статусу в майбутньому періоді.

Виходячи з вищесказаного, основною складовою поняття кар'єра є просування, тобто рух уперед, а ділова кар'єра – це процес, який визначається як проходження, послідовність зміни робочого стану людини. Слід пам'ятати, що лише рух може забезпечити розвиток вашої кар'єри.

Література

1. Данюк В. М. Менеджмент персоналу: Навч. посіб./В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В.М. Петюха. – К.:КНЕУ, 2004. – 398 с.

2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – Київ : КНЕУ, 2002. – 351 с.