

УДК 658.012.

Пшоняк О. – ст. гр. БМ-31

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Зяйлик М.Ф.

Кар'єра - це суб'єктивно усвідомлені власні думки працівника про своє трудове майбутнє, очікувані дороги самовираження і задоволення працею. Це просування вперед по вибраному напрямі діяльності. Кар'єра - це не лише просування по службі. Можна говорити про кар'єру домогосподарок, матерів, що вчать. Поняття кар'єри не означає неодмінний і постійний рух вгору за організаційною ієрархією. Необхідно відзначити також, що життя людини поза роботою має значний вплив на кар'єру, є її частиною. Інакше кажучи, кар'єра - це індивідуально усвідомлена позиція і поведінка, пов'язані з трудовим досвідом і діяльністю впродовж робочого життя людини. Наука менеджмент виділяє два види кар'єри:

- професійна кар'єра — підвищення знань, вмінь, навичок. Конкретний працівник у процесі трудової діяльності проходить різні стадії розвитку: навчання, професійне зростання, підтримка індивідуальних професійних здібностей і вихід на пенсію.

- внутрішньоорганізаційна кар'єра — це траєкторія руху персоналу в організації. Вона може здійснюватись за трьома напрямками: вертикальному, що передбачає професійне та посадове зростання в основній сфері діяльності, по сходах зростання, горизонтальному - просування в іншу функціональну сферу діяльності, в інші підрозділи одного рівня і центрострімкому, яке полягає у просуванні, наближенні до ядра керівництва, центру керівництва, участь у прийнятті рішень.

Планування кар'єри — це визначення цілей розвитку працівника і шляхи їх реалізації. Реалізація плану розвитку кар'єри передбачає, з одного боку, професійний розвиток працівника, тобто набуття ним потрібної для обіймання бажаної посади кваліфікації через професійне навчання, стажування, підвищення кваліфікації, а з іншого — послідовне обіймання посад, досвід роботи на яких потрібен для роботи на цільовій посаді. Як правило, в кожній великій організації є стандартні кар'єрні сходи, які ведуть до вищого рівня керівництва. Головним завданням планування, управління і реалізації кар'єри є забезпечення взаємодії всіх видів кар'єр, що передбачає вирішення конкретних завдань, а саме: - пов'язати цілі організації і окремого працівника; - планувати кар'єру конкретного працівника з врахуванням його потреб і ситуації; - забезпечити відкритість процесу управління кар'єрою; - підвищувати якість планування кар'єри; - усувати «кар'єрні глухі кути», при яких практично немає можливості для розвитку працівника; - формувати доступні для розуміння критерії службового й професійного зростання для конкретних кар'єрних рішень; - визначити шляхи просування, які дозволяють задовольнити кількісні й якісні потреби організації в персоналі в потрібний момент і на потрібному місці.

Планування ділової кар'єри містяться в тому, що, починаючи з моменту прийняття працівника до організації і закінчуючи ймовірним звільненням з роботи, необхідно організувати планомірне горизонтальне та вертикальне його просування за системою посад чи робочих місць. Працівник повинен знати не тільки свої перспективи на короткотерміновий і довготерміновий період, але і те, яких показників він повинен досягти, щоб розраховувати на підвищення. Управління і планування розвитку кар'єри вимагає від організації і працівників зусиль і разом з тим надає цілий ряд переваг як працівнику, так і організації.