

## УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ ПРАЦІВНИКІВ, ЯК ПЕРСПЕКТИВА УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних ринкових умовах грамотне і головне правильне управління персоналом і розвиток його, є джерелом успішності функціонування підприємства. Так, як від персоналу і від його напрямку діяльності залежить, прибутковість, імідж персоналу та бренд роботодавця. Кадри є найбільш значним ресурсом будь-якого суспільства, будь-якої країни і будь-якого підприємства. Підприємства створюють спеціальні методи і системи управління професійним розвитком кар'єри, підготовкою резерву керівників. Актуальність проблеми проявляється в тому, щоб все цінне, чим володіє або може мати людина, а саме її здатність до професійної діяльності, було ефективно використано для досягнення цілей підприємства та задоволення інтересів особистості.

Загальні питання управління діловою кар'єрою працівників, дослідженні у працях Г. М. Захарчин, Н. П. Любомудрова, Р.О.Винничук; підвищенням ефективності використання персоналу присвятили велике значення у монографіях А.Г.Бабенко, В. В. Баєв, Л.Б. Баранник, А. Л. Бикова, К. В. Бондаревська.

Перш ніж перейти до визначення управління діловою кар'єрою, слід розглянути визначення, що ж таке «кар'єра». Кар'єра за Грішновою О.А. – 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 [3].

Категорія управління діловою кар'єрою за Савельєвою В.С. та Єськовим О.Л. – це цілеспрямована діяльність кадрової служби з розвитку професійних здібностей людини, накопичення ним професійного росту і його раціонального використання, як на користь співробітника, так і на користь організації [1]. При дослідженні матеріалу, ми проаналізували головні елементи які повинна включати в себе організація роботи з планування і реалізації кар'єри працівників і розділили їх на такі етапи, як:

- ознайомлення працівників із можливостями просування кар'єрою, за рахунок тренінгів, різних курсів, які спрямовані на розвиток працівників підприємства;
- постійне інформування працівників про відкриття нових вакансій, проведення тренінгів та ін.;
- розробка стратегії розвитку персоналу, на основі майбутніх потреб у персоналі на вакантні місця;
- переміщення працівників за трьома напрямками: просування нагору по щаблях кваліфікаційного або службового росту; горизонтальне переміщення (ротація); зниження.

У діяльності кадрової служби щодо управління діловою кар'єрою працівників відбувається найбільш гармонічне поєднання інтересів і цілей підприємства (гарантування вкладень у підготовку працівників, зменшення плинності кадрів, ефективне використання персоналу) з індивідуальними інтересами та цілями самих працівників (задоволення потреб у визнанні, самореалізації, повазі з боку колег). Тому робота з управління та планування ділової кар'єри будується на індивідуальному підході до можливостей професійного просування і росту [2].

Останнім етапом управління діловою кар'єрою співробітника має бути оцінювання ефективності цього процесу. Це можна зробити, використовуючи наступні показники: підвищення ефективності управління підприємством; підвищення продуктивності праці; зниження плинності персоналу; співвідношення співробітників, прийнятих на ключові посади ззовні, з тими, хто «виріс» до такої посади в стінах підприємства; робота над новими проектами, як фактор створення інноваційної атмосфери на підприємстві.

Отже, управління діловою кар'єрою працівників – це заходи, що проводяться кадровою службою підприємства, щодо планування, організації, мотивації і контролю службового росту працівника, виходячи із цілей, потреб, можливостей і соціально-економічних умов підприємства й самого працівника.

### Список використаної літератури:

1. Савельєва В.С. Управління діловою кар'єрою / В.С. Савельєва., О.Л. Єськов. - Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 176 с.
2. Іванцевичі Д.М. Людські ресурси управління: Основи управління персоналом. / Д.М. Іванцевичі, А.А. Лобанов. – К.: Справа, 2017. - 246 с.
3. Грішнова О.А. **Економіка праці та соціально-трудові відносини.** / О.А. Грішнова. –5-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2011. - 390с.