

РОЗДІЛ II. УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Давиденко В.В., завідувач кафедри бізнесу та права, доктор політичних наук

Вінницький соціально-економічний інститут Університету «Україна»

Турчак В.В., кандидат економічних наук, доцент кафедри бізнесу і права

Вінницький соціально-економічний інститут Університету «Україна»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2557-2534>

Когут А.А., магістрант 2-го курсу підготовки спеціальності «Менеджмент»

Вінницький соціально-економічний інститут Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-4>

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF BUSINESS CAREER MANAGEMENT OF STAFF AT THE ENTERPRISE

Анотація. Стаття аналізує теоретичні та практичні засади управління кар'єрним розвитком персоналу на українських підприємствах. У статті висвітлено сучасні стратегії та методи управління кар'єрним розвитком, а також виявляє проблеми, а також запропоновано рекомендації для оптимізації управління персоналом. Стаття спрямована на підвищення ефективності управління кадрами в умовах постійних змін на ринку праці та підтримки конкурентоспроможності українських підприємств.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, кар'єра, управління кар'єрою.

Abstract. The article analyzes the theoretical and practical principles of managing the career development of personnel at Ukrainian enterprises. The article highlights modern strategies and methods of career development management, and also identifies problems, as well as offers recommendations for optimizing personnel management. The article is aimed at increasing the efficiency of personnel management in the conditions of constant changes in the labor market and maintaining the competitiveness of Ukrainian enterprises.

Key words: personnel, personnel management, career, career management.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день, у контексті швидкозмінних ринкових умов та соціально-економічних трансформацій, управління діловою кар'єрою персоналу на підприємствах стає критично важливим елементом. Проте, існує ряд невирішених питань та прогалин у розумінні теоретико-методичних засад цього процесу. Серед них – відсутність чітких стратегій та практичних методик управління кар'єрним розвитком персоналу, нестача систематизованої та комплексної підготовки кадрів для адаптації до нових умов та відсутність ефективних механізмів мотивації та утримання перспективних фахівців на підприємстві. Отже, ця проблема вимагає дослідження та розробки нових стратегій для ефективного управління діловою кар'єрою персоналу з метою забезпечення успішності підприємства в умовах нестабільності та конкуренції на ринку.

Україна, як і багато інших країн, переживає складні економічні та соціальні трансформації, спричинені політичними змінами, глобальними викликами та швидкими змінами на ринку праці. В контексті таких змін, управління діловою кар'єрою персоналу на підприємствах стає критично важливим в Україні.

Перш за все, ринок праці України постійно зазнає впливу зовнішніх факторів, таких як глобалізація, технологічні зміни та економічні коливання. Це створює потребу в нових підходах до управління кар'єрним розвитком персоналу, оскільки вимагається адаптація до нових умов. Крім того, українські підприємства стикаються з проблемою збереження та мотивації кваліфікованих кадрів у зв'язку з конкуренцією як на внутрішньому, так і на міжнародному ринку праці. Отже, розвиток ефективних теоретико-методичних підходів до управління діловою кар'єрою персоналу на підприємствах в Україні є актуальним завданням для забезпечення стабільності та конкурентоспроможності бізнесу в умовах постійних змін.

Формулювання цілей. Метою статті полягає у систематизації сучасних теоретичних підходів та розробці практичних рекомендацій для управління діловою кар'єрою персоналу на підприємствах в Україні, спрямованих на вирішення проблем ефективності та конкурентоспроможності в умовах постійних змін на ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тема управління діловою кар'єрою персоналу на підприємствах є предметом активного дослідження та публікацій багатьох вчених. Аналіз літератури показав, що проблемою сутності кар'єри займалися західні (Дж.Л. Гібсон, Дж. Гордон, Р. Дафт, Л. Джуелл, Д.Х. Донеллі, Х.Д. Кауфман, К.Е. Крам, С. Паркінсон, Д.В. Тідеман, Д.С. Фельдман, Т.П. Ференц, Д.Т. Халл) та українські (І. Бондаревська, О.І. Бондарчук, Л.М. Карамушка, С.Д. Максименко, М.С. Лукашевич, А. Поплавська, О.П. Щотка) вчені.

Виклад основного матеріалу. Кар'єра – це суб'єктивне, усвідомлене рішення працівника щодо свого трудового майбутнього, передбачуваних способів самовираження та задоволеності роботою, яке пов'язане з діяльністю працівника: етапами просування, навичками, компетенціями, можливостями набуття кваліфікації та підвищення винагороди.

Кар'єра – це результат усвідомленої позиції та поведінки людини у сфері трудової діяльності, пов'язаний з уявленням працівника про своє трудове майбутнє, способи професійного розвитку та самореалізації.

Ділову кар'єру визначають як поступове просування працівника службовими сходами або послідовну зміну посад у конкретній організації впродовж усього його життя з відповідними змінами в оплаті праці та можливостях самореалізації на кожному етапі кар'єрного зростання. Існує й інше визначення. Під діловою кар'єрою розуміють поступове сходження працівника кар'єрними сходами або послідовну зміну роду занять у межах конкретної організації та впродовж усього його життя, а також сприйняття індивідом цих етапів.

Таким чином, істотним компонентом поняття «кар'єра» є прогрес, тобто просування. Іншими поняттями є зростання, досягнення і перехід. Інакше кажучи, кар'єру розуміють не як статичний, стабільний стан, а як процес зміни подій, як позитивне просування людини в придбанні та вдосконаленні способу життя. Типи кар'єрних процесів вказують на особливості їхнього виникнення, спрямування, внутрішньої організації, зв'язку із зовнішнім світом і взаємодії з іншими процесами.

Розвиток кар'єри, як і будь-який інший процес, вимагає наявності цілей. До кар'єрних цілей часто відносять такі:

- Отримати роботу або посаду, що відповідає самооцінці. Бажано в місцевості з хорошими природними умовами для гарного здоров'я та відпочинку;
- Отримати діяльність або посаду, що відповідає самооцінці та приносить моральне задоволення;
- Мати роботу або посаду, яка добре оплачується або дає змогу одночасно отримувати великий додатковий дохід;
- Обіймання посади, яка підвищує та розвиває професійну компетентність людини;
- Мати роботу або посаду, що має творчий характер;
- Працювати в певній спеціалізованій галузі або обіймати посаду, що дає певну незалежність;
- Мати роботу або посаду, що дає змогу активно продовжувати навчання;
- Мати роботу або посаду, яка також дає змогу доглядати за дітьми та займатися домашніми справами.

Кар'єрні цілі можуть змінюватися з віком, у міру того як змінюються люди, наприклад, унаслідок зростання кваліфікації, просування по службі, зміни цінностей або перегляду поглядів. Важливо пам'ятати, що розробка цілей кар'єри – це безперервний процес.

Під час вибору кар'єрного шляху людини важливо розуміти, що на розвиток кар'єри впливають не самі чинники або особистість, а спосіб їхньої взаємодії. Нижче (рис. 1) подано класифікацію чинників, що впливають на розвиток кар'єри, і життєвих обставин. Це пояснюється тим, що між цими поняттями існує тісний взаємозв'язок: кар'єра впливає на життєві обставини і навпаки.

Зовнішні фактори впливу	Внутрішні фактори впливу
<ul style="list-style-type: none"> • Урядові вимоги, закони • Економічні умови • Конкуренція • Склад трудових ресурсів • Місцезнаходження 	<ul style="list-style-type: none"> • Цілі підприємства • Організаційний стиль • Професійних характер роботи • Технологічні умови • Трудовий колектив • Досвід та стиль керівництва

Рис. 1. Фактори, що впливають на розвиток кар'єри та життєві умови

Керівники повинні вміти визначати потреби своїх співробітників, а співробітники повинні мати чітке уявлення про свої поточні й потенційні компетенції та здатність реалізувати їх у майбутньому. Тому розвиток кар'єри і просування по службі мають ґрунтуватися на всебічній участі обох сторін і їхній спільній відповідальності за «свою» роль в організації цього процесу.

Кар'єра не визначається тільки успіхами або невдачами. Вона охоплює внутрішні установки і поведінку, а також поступову зміну навичок, компетенцій і професійних здібностей, пов'язаних з тією чи іншою діяльністю.

Поряд із чинниками, що сприяють розвитку кар'єри, існують і чинники, що перешкоджають цьому. Розглянемо деякі чинники, які можуть гальмувати кар'єру.

Будь-який процес протікає під впливом гальмівних сил, які сповільнюють розвиток процесу аж до його зупинки або зміни напрямку. На певних ділянках руху за певних умов може виникнути криза кар'єри, наслідки якої впливають на майбутнє людини та організації.

Залежно від характеру наслідків існують стримувальні та фактори опору.

Стримувальні фактори мають особистісний характер і залежать від відсутності внутрішніх ресурсів і способів їх мобілізації. До них належать низькі потреби, слабка мотивація, нестача знань і досвіду, хвороба, порушення добровільної сфери та загальний застій у розвитку.

Сили опору виходять із зовнішніх джерел, тобто з навколишнього середовища. Вони можуть бути реакцією на кар'єрну активність, а можуть бути наслідком гострої кар'єрної конкуренції, жорстких процедур просування, слабких обмежень або дисбалансу в системі пільг між працівником і організацією.

Залежно від характеру посади до антистимулів належать фізичні, психологічні, соціальні та ідеалістичні чинники.

До фізичних чинників належать ті, що зумовлені біологічним станом організму, наприклад, сенсорні, мовні або зовнішні порушення, а також низька працездатність через хворобу.

Психологічні чинники пов'язані з вимогами суб'єктів кар'єри щодо себе та інших, нерішучістю, боязкістю, страхом, інтелектуальними проблемами тощо.

Соціальні чинники є наслідком порушень на різних рівнях суспільного устрою. Це політичні чинники (надання переваги політичній орієнтації), державні (низький престиж професії), організаційно-адміністративні (відсутність чітких правил призначення на посади), правові (правова незахищеність посад і працівників), економічні (відсутність матеріальних стимулів), неформальні та колективні (напруженість у стосунках).

Ідейні дестимулюючі чинники кар'єри належать до таких сфер, як культура, мораль, ідеологія тощо. Залежно від часу поведінки дестимулювальні чинники (стримувальні та протидіючі) можуть бути короткостроковими, стійкими або постійними. До короткострокових чинників належать втома та гострі захворювання. До постійних чинників належать дезорганізація у роботі з кадрами, економічні коливання і порушення традицій. До постійних чинників належать вікові зміни.

До дестимулюючих чинників належать змішані чинники, тобто падіння і зростання активності. Глибина цих змін може сприяти переходу на іншу роботу або, навпаки, уповільнювати процес кар'єри. Наслідками дестимулюючих чинників є криза кар'єри, стагнація кар'єри та перезавантаження кар'єри.

Висновки. Управління діловою кар'єрою персоналу на підприємствах в Україні є важливою складовою успішності та конкурентоспроможності бізнесу в умовах постійних змін. Аналіз доступних джерел та публікацій свідчить про активний інтерес до цієї теми в науковому та бізнес-середовищі. Сучасні дослідження та публікації розглядають різні аспекти управління кар'єрним розвитком персоналу, починаючи від теоретичних моделей до практичних рекомендацій.

Проте, важливою є необхідність подальших наукових досліджень та розвитку практичних стратегій. Зокрема, це включає удосконалення методів підготовки та розвитку персоналу, створення ефективних стратегій утримання та мотивації кадрів, а також адаптацію світових кращих практик до умов українського бізнесу. Розуміння та вирішення цих аспектів дозволить підприємствам в Україні оптимізувати управління кар'єрним розвитком персоналу та досягати стабільності та успіху в умовах постійних змін на ринку.

Список використаної літератури

1. Омельченко О.В., Турчак В.В., Слободянюк М.О. Теоретичні основи мотиваційних механізмів в системі менеджменту підприємства. *Подільський науковий вісник*. 2023. № 1 (25). С. 59-67
2. Поліщук І.І., Швед В.В. Управління персоналом. Вінниця. ТОВ «Твори». 20019. 284 с.
3. Швед В.В., Колібабчук Ю.В. Мотиваційні механізми управління персоналом. *Подільський науковий вісник*. 2017. № 1. С. 114-117

4. Швед В.В., Прибега Н.О. Теоретико-методологічні засади інтелектуальної системи кадрового менеджменту. *Причорноморські економічні студії*. №74. 2022. С. 151-156

Омельченко О.В., старший викладач

кафедри бізнесу і права

Вінницький соціально-економічний інститут

Університету «Україна»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5121-0222>

Слободянюк М.О., здобувач 4-го курсу

спеціальності «Менеджмент»

Вінницький соціально-економічний інститут

Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-5>

ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

ORGANIZATIONAL IMPROVEMENT OF THE PROCESSES OF FORMING THE MOTIVATION POTENTIAL OF STAFF AT THE ENTERPRISE

Анотація. У статті запропоновано нові підходи та інструменти для забезпечення ефективної мотивації працівників. Досліджено сучасні методики, практики та стратегії, що можуть допомогти підприємствам створити сприятливе робоче середовище, залучити та утримувати талановитих працівників, стимулювати їх до творчого мислення та інноваційної діяльності.

Ключові слова: мотив, мотивація, методи мотивації, способи мотивації, теорії мотивації.

Abstract. The article proposes new approaches and tools to ensure effective employee motivation. Modern methods, practices and strategies that can help enterprises create a favorable working environment, attract and retain talented employees, and stimulate them to creative thinking and innovative activities have been studied.

Key words: motive, motivation, methods of motivation, methods of motivation, theories of motivation.

Постановка проблеми. Актуальність обраної теми полягає в тому, що ефективна мотивація персоналу є критичним фактором для досягнення успіху підприємства у сучасному конкурентному бізнес-середовищі. Забезпечення високої мотивації