

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРНИМ ЗРОСТАННЯМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Гусаковська Тетяна Олександрівна,
к.е.н., доцент,*

Малець Марина Юріївна,

здобувач вищої освіти ОС магістр,

Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава

В сучасних ринкових умовах глобалізації, розвитку ІТ технологій, змін у структурі національної економіки, стає все більш очевидною проблема розвитку людського капіталу організації. Для успішного функціонування організації важливо вміти керувати людськими ресурсами, тому жодна організація, яка прагне досягти успіху, не може обійтись без кадрової політики [1].

Важливо розуміти, що в теперішніх реаліях ведення підприємницької діяльності критично змінилась функція працівника, який зі звичайного виконавця перейшов в активного учасника виробничого процесу, здійснюючи вплив на прийняття стратегічних рішень та виконання оперативних завдань. Ефективніших результатів досягають ті організації, які в своїй структурі володіють кваліфікованими та мотивованими кадрами.

Лідуючу позицію в стимулюванні персоналу займає кар'єрне зростання. Особливість даного процесу полягає в тому, що в ньому є спільна зацікавленість роботодавця та працівника. Роботодавці сприяють кар'єрному зростанню, оскільки даний розвиток передбачає формування висококваліфікованих кадрів, створення генераторів ідей та основного двигуна розвитку бізнесу в сучасних умовах. Відповідно, кар'єрний розвиток персоналу є актуальним та важливим питанням, оскільки такі організації отримують мотивованих, лояльних співробітників, професіоналів з високою продуктивністю.

Поняття кар'єра визначають як перебіг або підсумок переміщення особи між різними статусними позиціями у межах фахової, громадської, політичної та інших галузей людської діяльності упродовж життя [2].

Розрізняють два види кар'єри: професійна та внутрішньоорганізаційна. Професійна розглядається в контексті зміни професійного рівня від моменту прийняття на роботу та до виходу на пенсію. Вона може бути поглиблена в одній сфері діяльності, або охопити інші напрямки. Внутрішньо організаційна кар'єра – це послідовна зміна стадій розвитку працівника в межах одного підприємства. Вона реалізується в чотирьох основних напрямках: вертикальна (переміщення на інший ступінь структурної ієрархії), горизонтальна (переміщення в іншу функціональну область діяльності на тому ж рівні структурної ієрархії; розширення прав і обов'язків на існуючій

посаді), східчаста кар'єра (просування працівника здійснюється шляхом чергування вертикального зростання з горизонтальним), доцентрова кар'єра (наближення працівника до керівництва підприємства).

Сучасне планування кар'єри зіткнулось з проблемами через зміни в економіці, технологіях та соціокультурному середовищі. Ось деякі з них:

Швидкі зміни в технологіях: технологічний прогрес призводить до появи нових професій та вимагає постійного оновлення навичок. Планування кар'єри стає складнішим через потребу у навчанні та адаптації до нових технологій.

Нестабільність на ринку праці: економічні зміни можуть призвести до змін у вакансіях, рівнях безробіття та стабільності робочих місць.

Глобалізація: зростає конкуренція на ринку праці через доступність робочої сили з усього світу. Це може вплинути на вимоги до кваліфікації та заробітної плати.

Зміна кар'єрних цілей: індивіди можуть змінювати свої цілі та цінності з часом, що впливає на їхнє бажання у сфері кар'єри та професійний розвиток.

Нестабільність у роботі: тенденція до контрактних або тимчасових робочих місць може зробити кар'єру менш стабільною.

Неодноразові переходи між професіями: люди частіше змінюють кар'єрний шлях, що може створювати труднощі в стабілізації та розвитку.

Отже, підводячи підсумки, можемо з чіткістю сказати, що сучасна економіка залежна від якісного менеджменту та професійності управлінців. Зміни в економічних системах та розвиток ІТ-технологій вимагають від менеджерів активної участі в стратегічних рішеннях, що створює потребу в кваліфікованих та мотивованих кадрах. Кар'єрне зростання є одним із найвагоміших стимулюючих факторів для персоналу. Сучасне планування кар'єри має свої виклики через швидкі зміни в технологіях, нестабільність на ринку праці, глобалізацію та зміну кар'єрних цілей працівників. Ці фактори можуть вплинути на стабільність та розвиток кар'єри працівників, створюючи необхідність постійного навчання та адаптації до нових умов.

Список використаних джерел:

1. Дубець, А.В., Немировська, С.В., & Бабчинська, О.І. (2023). Особливості кадрової політики на підприємстві. URL: http://www.vtei.com.ua/doc/2023/vatra2004/zb2_157.pdf
2. Резнік, В. С. (2012). *Кар'єра*. Енциклопедія Сучасної України. Київ: Інститут енциклопедичних досліджень НАН України.