

## УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ

Побрежний Д.О.

*Національний технічний університет*

*«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Ділова кар'єра - поступове просування особистості в якій-небудь сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, зв'язаних з діяльністю; просування вперед по один раз обраному шляхові діяльності, досягнення популярності, слави, збагачення.

Починається ділова кар'єра з формування суб'єктивно усвідомлених власних суджень працівника про своє трудове майбутнє, очікуваного шляху самовираження і задоволеності працею. Інакше кажучи, кар'єра - це індивідуально усвідомлена позиція і поведження індивіда, зв'язане з трудовим досвідом і діяльністю протягом робочого життя людини. Розрізняють наступні види ділової кар'єри:

- внутріорганізаційну;
- міжорганізаційну;
- спеціалізовану і неспеціалізовану;
- вертикальну;
- горизонтальну;
- східчасту;
- сховану.

У процесі реалізації кар'єри важливо забезпечити взаємодію усіх видів кар'єри. Ця взаємодія припускає виконання наступних задач:

досягнення взаємозв'язку цілеполягання організації й окремого співробітника;

забезпечення спрямованості планування кар'єри на конкретного співробітника з метою обліку його специфічних потреб;

забезпечення відкритості процесу керування кар'єрою;

усунення "кар'єрних тупиків", у яких практично немає можливостей для розвитку співробітника;

підвищення якості процесу планування кар'єри;

формування наочних і сприйманих критеріїв службового росту, використовуваних у конкретних кар'єрних рішеннях;

забезпечення обґрунтованої оцінки кар'єрного потенціалу працівників з метою скорочення нереалістичних чекань;

визначення шляхів службового росту, використання яких задовольнить кількісну і якісну потребу в персоналі в потрібний момент часу й у потрібному місці.