

Ткаченко М.Р., здобувач вищої освіти
бакалавр, Публічне управління і адміністрування,
Науковий керівник –**Ортіна Г.В.**, д.н.держ упр.
Таврійський державний агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного, м. Мелітополь

МЕНЕДЖМЕНТ В ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ ТА РУХУ ПЕРСОНАЛУ

Одним з найважливіших факторів, що визначають ефективність управління персоналом, є рівень роботи з розвитку персоналу підприємства.

Розвиток персоналу - це процес постійного навчання працівників, управління їх діловою кар'єрою, планування та навчання кадрових резервів.

Слід зазначити, що управлінські рішення в галузі розвитку персоналу пов'язані з оцінкою бізнесу співробітників.

Метою розвитку співробітників є забезпечення найбільшого використання всіх його функцій для досягнення цілей підприємства.

У корпоративній групі "Ісламській дім" план особистісного зростання має дві форми. Перший - це загальний семінар компанії, який проводиться двічі на рік за містом. Була сформована група (20-25 осіб), що складалася з різних підрозділів

бізнесу та регіональних підрозділів компанії. Зовнішні партнери надають різні навички особистісного зростання.

Наприклад, за випробуваним методом - «казкотерапії» - кожен з присутніх отримає прізвисько, що найточніше відображає їх природу, і тоді кожен створить про себе казку. Слухаючи такі історії та ставлячи запитання під час розповіді, досвідчені тренери можуть відкрити для себе багато речей і відповісти. Хтось не чує голосу інших, але розуміє, що це буде заважати і повинно змінитися. Ця комбінація семінарів удесятеро краща за будь-які корпоративні заходи. Окрім семінарів, у кожній компанії проводяться засідання за круглим столом кожні один-два тижні. Тому психологи консультаційних служб виступають як модернізатори. Під час розмови, виходячи зі списку людей та їх реакції, ви можете побачити, що відбувається у бізнесі та як панують стосунки в колективі. Кінцевою метою круглого столу є самодисципліна, не нав'язана, а зсередини [1].

Важливою сферою менеджменту розвитком персоналу є планування кар'єри співробітників [5].

Взагалі кажучи, термін "кар'єра" означає успішний прогрес у соціальній, професійній, науковій та інших сферах діяльності [4].

Беручи до уваги особливості реальності внутрішніх та зовнішніх організацій, найголовніше - враховувати власні цілі, побажання та настанови, людина самостійно встановлює власну кар'єру - свою траєкторію руху.

Професія стосується особистої послідовності, спричиненої зміною складності роботи або соціальних сходів роботи та вертикального масштабу роботи [3].

Термін "кар'єра" ширший, ніж такі терміни, як "ділова кар'єра" або "професійне підвищення".

Отже, ділова професія - це підвид професії, який поширюється на просування та успіх конкретних видів праці (бізнесу, комерції), тобто в тій економічній діяльності, яка приносить прибуток, дохід або інші особисті вигоди [2].

Є два види професії:

1. Професійна кар'єра - це перетворення працівника у професійного та кваліфікованого експерта протягом його кар'єри. Вона може бути впроваджена на різних підприємствах [3]. Характерним для цієї професії є те, що працівники в процесі своєї професійної діяльності пройшли різні стадії розвитку: навчання, працевлаштування, розвиток кар'єри, підтримка особистих професійних здібностей та вихід на пенсію.

Професійна кар'єра може відповідати таким принципам:

- Спеціалізація (поглиблення професії, вибору вихідної точки на професійному шляху та галузі діяльності);

- Транспрофесіоналізація (оволодіння іншими сферами діяльності).

2. Внутрішньоорганізаційна кар'єра - це безперервна зміна на стадії розвитку внутрішніх працівників підприємства.

Кар'єра в організації реалізується з чотирьох основних напрямків; відповідно, можна виділити такі моделі:

2.1. Вертикальна кар'єра (перехід на інший рівень структурної ієрархії). У свою чергу він поділяється на:

- висхідну кар'єру (просування працівника вгору за службовою драбиною);

- нисхідну кар'єру (переміщення працівника вниз за службовою драбиною).

2.2. Горизонтальна кар'єра (перехід в іншу функціональну область на тому ж рівні структурної ієрархії; розширення прав та обов'язків на існуючих посадах).

2.3. Східчаста кар'єра (поєднання горизонтальної та вертикальної кар'єри; просування співробітників за допомогою вертикальних та горизонтальних альтернативних варіантів).

2.4. Доцентрова кар'єра (наближення працівників до керівництва компанії). Наприклад, запрошення працівників на наради, які раніше були недоступні; доступ до неформальних джерел інформації; деякі важливі інструкції з управління. Справа в тому, що навіть якщо людина не знаходиться на керівній посаді, вона може підійти до керівництва і бути прийнятою як вузьке коло спілкування серед еліти.

Тому успіх у кар'єрі видно з внутрішнього просування компанії з однієї посади на іншу, мають вищий ступінь володіння певною професією або особливе визнання в управлінні. У процесі реалізації кар'єри важливо забезпечити всі ці типи взаємодії.

Список використаних джерел:

1. Герчикова И.Н. Менеджмент. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. 501 с.
2. Глухов В.В. Менеджмент. СПб.: Специальная литература, 1999. 700 с.
3. Горфинкель В.Я., Купряков Е.М. Экономика предприятия. М.: Юнити, 1996. 368 с.
4. Олексенко Р. І., Кондрашов О. М., Шишкін В. О., Ортіна, Г. В, Застрожніков А. Г. Економіка підприємства: навч. посіб. Люкс, Мелітополь. 2010. ISBN 978-966-8428-49-4
5. Щєбликіна І.О., Олексенко Р.І. Управління персоналом: навч. посіб. Сімферополь: ДІАЙПІ, 2012. 272 с. ISBN 978-966- 491-306-2.