

Автор статті:

Тетяна Кисельова,

магістрантка

спеціальності «Соціальна робота»

Науковий керівник:

Надія Павлик,

кандидат педагогічних наук, доцент

кафедри соціальних технологій

ТЕХНОЛОГІЯ ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Будь-яка людина планує своє майбутнє з урахуванням як внутрішніх потреб, так і зовнішніх соціально-економічних умов. Для цього потрібно мати загальну уяву, інформацію про перспективи свого професійного та посадового зростання, можливості підвищення кваліфікації, а також умови, які необхідно виконати для успішного кар'єрного процесу.

Кар'єрою, частіше всього, називають успішне просування в певній сфері діяльності. Поняття кар'єри поширене у сфері бізнесу і політики як характеристика лідерських якостей окремої особистості з точки зору посадової ієрархії, і, відповідно, прав та обов'язків.

Уявлення про професійну кар'єру склалися протягом всієї історії розвитку людської культури. Норми моралі в ставленні людини до праці пізніше визначили у філософському і релігійному знанні різну етичну оцінку просування в професійному плані: з одного боку – це служіння ближньому, з іншого боку – досягнення особистого благополуччя. Обидві точки зору знайшли своє місце в протистоянні матеріального і духовного, егоцентричного і альтруїстичного, індивідуального та колективного. Визначення кар'єри у сучасному розумінні з'явилося в західній ліберальній ідеології. Сутність кар'єри – це поступове соціальне заохочення суспільно затребуваної діяльності. Навіть з урахуванням того, що кар'єра – це поняття, яке зародилося у західній культурі, сам об'єкт розгляду є універсальним, оскільки немає такої нації або культури, яка б не прагнула розвитку та росту, в тому числі і в професійному плані. Розглядаючи сутність успішної кар'єри, ми виявляємо, що це питання можливості самореалізації і щастя в суспільному розумінні [3].

У Радянському Союзі поняття «кар'єризм» мало негативне забарвлення. Його приписували керівникам і політикам різних рівнів, які досягали успіху будь-якими засобами, в тому числі і всупереч громадським інтересам задля задоволення особистих, за допомогою інтриг та інших неетичних форм поведінки. У той час як для Заходу, у сфері бізнесу і політики, кар'єризм мав досить позитивне забарвлення, оскільки засоби просування безпосередньо пов'язані з результатами їх діяльності [2].

При плануванні і реалізації кар'єри головним завданням можна назвати організацію синтезу внутрішньоорганізаційного та професійного видів кар'єри.

Суть професійної кар'єри полягає в проходженні кожного конкретного співробітника різних стадій професійного розвитку: спочатку навчання, потім початок професійної діяльності, далі професійне зростання, в процесі якого відбувається підтримка індивідуальних професійних особливостей, і в кінці вихід на пенсію. Весь цей шлях працівник може пройти як в одній організації, так і в різних, але обов'язковою умовою є наявність усіх контрольних точок.

Суть внутрішньо організаційного виду кар'єри полягає в кар'єрному русі працівника в рамках різних структур однієї організації.

Данна взаємодія двох видів кар'єри передбачає собою виконання таких завдань:

- відповідність цілей певного співробітника цілям організації;

- складання плану для побудови кар'єри з урахуванням специфічних особливостей і потреб кожного конкретного спеціаліста;
- організація відкритого процесу планування і здійснення кар'єри;
- виключення ситуацій зупинки кар'єрного розвитку в межах однієї організації та відсутності можливостей для самореалізації;
- створення оптимальних критеріїв професійного зростання конкретної компанії для зручності сприйняття та відповідності;
- вивчення потенціалу кожного конкретного співробітника для врахування його перспективи в межах однієї організації;
- організація об'єктивного оцінювання кар'єрного потенціалу фахівців для оптимізації кадрового резерву, зниження завищених вимог працівників і підвищення професійних якостей кандидатів, що відбираються;
- формування планів з розвитку кар'єри співробітників для задоволення потреб організації в певний момент.

Таким чином, можна зробити висновок, що кар'єра спирається на динаміку конкурентної спроможності особистості. Навіть за наявності такої кількості чинників, що впливають на класифікацію типів кар'єри, її завдання зводяться саме до успішної інтеграції інтересів і цілей організації і кар'єрних очікувань працівника.

Управління кар'єрою являє собою науково обґрунтоване раціональне визначення термінів заняття посад з урахуванням побажань і можливостей працівників. Це управління розвитком персоналу в потрібному для організації напрямку.

Головне завдання планування і розвитку кар'єри полягає в забезпеченні взаємодії професійної і внутрішньоорганізаційної кар'єр.

У багатьох фірмах планування ділової кар'єри є обов'язковим. Воно полягає у визначенні цілей та шляхів, що ведуть до їх досягнення. Розвитком кар'єри називають ті дії, які робить співробітник для реалізації свого плану [4].

Правила управління діловою кар'єрою представляють собою принципи поведінки індивіда для планування та здійснення службового зростання.

Щоб ефективно управляти своєю діловою кар'єрою, необхідно складати особисті плани. Особистий життєвий план кар'єри складається з трьох основних розділів: оцінка життєвої ситуації, постановка особистих цілей кар'єри і планів діяльності.

Розвиток кар'єри створює певні переваги для працівника і для організації, а саме: для працівника – задоволеність працею, підвищення конкурентоспроможності на ринку, можливість планувати професійний ріст і розвиток; висока лояльність співробітників, скорочення плінності кадрів та підвищення продуктивності праці – для організації.

Планування кар'єри – це управління розвитком співробітників у потрібному для організації напрямку, що характеризується складанням плану горизонтального і вертикального просування працівника по системі посад або робочих місць, починаючи з моменту прийняття працівника в організацію і закінчуючи передбачуваним звільненням з роботи [1].

Для більшості людей кар'єра є набором випадковостей, а не результатом реалізації довгострокового плану. Змінити становище допомагає планування організації кар'єри працівників, що передбачає план професійного розвитку, набуття необхідної для заняття бажаної посади кваліфікації, послідовне зайняття посад, досвід роботи, який необхідний для успіху на цільовій посаді.

Отже, кар'єра – це індивідуально усвідомлена позиція і поведінка, пов'язані з накопиченням та використанням зростаючого людського капіталу протягом робочого

життя людини. Планування кар'єри передбачає поєднання особистих кар'єрних очікувань з можливостями даної організації в області кадрової політики.

Використана література:

1. Астахов Ю. В. Планирование деловой карьеры персонала как эффективная кадровая технология / Ю. В. Астахов // Изв. Саратовского ун-та. Новая Серия. — 2013. — Т. 13. ; № 2. — С. 14—17. — (Сер. : «Социология, Политология»).
2. Ерёменко А. С. Проблемы формирования на предприятиях кадрового потенциала в современных рыночных условиях / А. С. Ерёменко // Науч. Дискуссия : вопросы экономики и упр. — 2016. — № 2. — С. 111—115.
3. Красовський Ю. Д. Управління поведінкою у фірмі : Ефекти і парадокси : [практичний посібник] / Ю. Д. Красовський. — М. : ИНФРА-М, 2004. — 387 с.
4. Томпсон А. А. Стратегічний менеджмент. Мистецтво розробки та реалізації стратегії : [підручник] / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрікланд. — М. : ЮНИТИ, 1998. — 513 с.