

Казакова Т.С.

аспірант кафедри економічної теорії
Херсонський державний університет

Казакова Т.С.

аспірант кафедры экономической теории
Херсонский государственный университет

Kazakova T.S.

PhD student
Kherson State University

СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ В СИСТЕМЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

FORMATION OF THE PROFESSIONAL CAREER IN THE SYSTEM OF CORPORATE GOVERNANCE

Сучасною бізнес-практикою доведено, що успішність діяльності корпоративних підприємств безпосередньо залежить від ефективності управління персоналом. Неодмінними складовими сучасних систем управління персоналу підприємства виступають механізми його формування, виконання та розвитку. Саме згідно з останніми дослідженнями безперервний розвиток персоналу здатний забезпечити корпоративному підприємству дострокові конкурентні переваги. Важливою складовою розвитку персоналу є становлення механізму управління його професійною кар'єрою.

Найчастіше професійну кар'єру розуміють як професійне зростання, просування по службі, перехід від одного рівня професіоналізму до іншого. Крім того, з поведінкової точки зору, професійна кар'єра являє собою індивідуальні зміни позиції і поведінки, пов'язані з досвідом роботи і діяльністю людини упродовж її професійної діяльності [3, С. 25].

З організаційної точки зору професійна кар'єра розглядається як сукупність взаємопов'язаних рішень особи про вибір того чи іншого варіанта майбутньої діяльності, виходячи з можливостей, які перед нею відкриваються, подолання розбіжностей між реальним і бажаним її посадовим становищем [3, С. 31]. Зазначимо, оскільки ці рішення приймаються за умов браку інформації, суб'єктивної оцінки себе та обставин, нестачі часу або емоційної нестабільності, вони далеко не завжди бувають послідовними, раціональними, цілеспрямованими, та й взагалі виправданими.

Так чи інакше, змістовною складовою поняття кар'єри є просування, тобто рух вперед. Тому, з нашої точки зору під поняттям професійна кар'єра слід розуміти процес, який характеризується як послідовність зміни робочого стану людини, не як стабільний стан, а як процес зміни подій, обставин активного просування людини в освоєнні та вдосконаленні способів життєдіяльності.

Професійна кар'єра виконує важливі функції в трудовій діяльності працівника. Вона стимулює зростання трудової активності, прискорює процеси кадрових переміщень, що дозволяє працівнику зайняти вище соціальне положення, сприяє зростанню його задоволення своєю працею. До чинників кар'єрного зростання можна віднести: особистісні (активність та енергійність людини), внутрішньофірмові (конкуренція на внутрішньофірмовому ринку праці), зовнішні (соціальне середовище).

Слід підкреслити, що вибір кар'єри є одним з найважливіших рішень, яке приймає людина у своєму житті. На особливу увагу заслуговує розгляд кар'єри менеджера, адже менеджери є професійними управляючими, головна задача яких координація й організація діяльності цілих колективів. Відмітною рисою професійного менеджера є залучення його до

В процесі становлення професійної кар'єри менеджера, слід враховувати його рольові прояви:

- керуючий (наділений владою для організації роботи);
- лідер (здатний вести за собою колектив);
- вихователь (володіє високими моральними якостями, здатний створити працездатний колектив);
- дипломат (уміє встановлювати контакти з владою, керівництвом, партнерами і персоналом);
- новатор (розуміє роль і значення технічного прогресу і уміє впровадити у виробництво той чи інший винахід);
- підприємець (постійно шукає можливості для збільшення прибутку);
- особистість (високоосвічений, здатний, такий, що володіє високим рівнем культури управління, чесний і рішучий) [3, С. 92].

Кар'єра менеджера – це справжнє мистецтво управління, яке потрібно опанувати довго, терпляче і цілеспрямовано. До того ж існує дуже багато успішних керівників, з яких можна (чи навіть, потрібно) брати приклад правильного, справедливого та розумного управління персоналом підприємств.

Щоб правильно організувати своє кар'єрне становлення, передбачити всі пастки на своєму шляху, потрібно навчитися розподіляти свої сили і час, уміти вибирати потрібні цілі, ставити перед собою завдання.

Динаміка професійного становлення менеджера співпадає динамікою професійного становлення суб'єкта праці та його кар'єрного росту. Виділяють такі періоди кар'єрного росту:

1. 20 – 45 років (становлення професіонала та пошук себе як суб'єкта діяльності і шляхів просування по службі). Основними детермінантами цього періоду виступають:

- вік;
- здібності індивіда;

– сприятливі обставини тощо;

2. 45 – 60 років (рівень досягнутої самореалізації). Основними детермінантами цього періоду виступають:

– повнота та якість використання індивідом своїх психофізіологічних та психологічних ресурсів; повнота самореалізації в значущих для індивіда сферах життєдіяльності;

– ступінь сформованості та прояву активної життєвої позиції тощо.

Слід пам'ятати, що в проміжку 30-35 років настає криза. Вона пов'язана з:

– нездійсненими сподіваннями;

– усвідомленням своїх потенційних можливостей;

– переоцінкою ставлення до обраної професії;

– наявністю несприятливих умов для подальшого кар'єрного росту;

– усвідомленням міри професіоналізму тощо [4, С. 114].

Реальна перспектива посадового просування менеджера в корпорації складається на основі його оцінки існуючих умов для просування і оцінки своїх можливостей.

Таким чином, професійна кар'єра є багатогранним явищем, її успішність залежить від різноманітних чинників, інтересів та обставин, а ефективне управління професійною кар'єрою забезпечить довгострокові переваги функціонування корпорації в цілому.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Андрющенко К. Формування сучасної концепції системи менеджменту знань в організаціях / К. Андрющенко // АгроСвіт. – 2010. – № 15. – С. 27 – 29.

2. Локшин В. Сучасний керівник: яким він має бути? / В. Локшин // Освіта. – 2010. – № 27/28. – С. 8.

3. Рудинская Е.В. Корпоративный менеджмент : учеб. пособие / Е.В. Рудинская, С.А. Яромич. – К. : КНТ, Эльга – Н, 2008. – 416 с.

4. Степаненко Н. Особливості становлення професійно значущих якостей майбутніх менеджерів / Н. Степаненко // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2008. – № 2. – С. 112 – 114.