

УДК: 658.312: (075.8)

Владислав БЕГЕРА

студент 2 курсу,

спеціальність «Маркетинг»

Національний університет біоресурсів і природокористування України

Богдана ВИШНІВСЬКА

к.е.н, доцент,

доцент кафедри маркетингу та міжнародної торгівлі,

Національний університет біоресурсів і природокористування України

bogdanavyshnivska@gmail.com

ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ В МАРКЕТИНГОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

CAREER PLANNING OF EMPLOYEES IN THE MARKETING ACTIVITIES OF THE ENTERPRISE

У сучасному світі, де конкуренція на ринку праці надзвичайно висока, важливість ефективного планування кар'єри в маркетингу набуває вирішального значення. Професійний розвиток, вибір правильного шляху кар'єрного зростання та розуміння власних потреб стають основою успішної кар'єри у сфері маркетингу. Важливим напрямом управління розвитком персоналу є планування кар'єри працівника, його рух по кваліфікаційним або службовим рівням управління по визначеній схемі (моделі). Планування кар'єри працівника в організації виступає альтернативою стихійним переміщенням персоналу.

Термін «кар'єра» соціологією та управлінням розглядаються не тільки в загальному, але й у вузькому розумінні. У вузькому розумінні під кар'єрою розглядають сукупність робочих місць, що їх займає працівник, визначених за ранговою шкалою. Оскільки найважливішою сферою діяльності є трудова діяльність, а трудова мобільність виступає одним з головних видів соціальної мобільності, то логічно саме у взаємодії з процесом трудової мобільності розглядати суть трудової кар'єри. Під трудовою кар'єрою мається на увазі індивідуальна послідовність змін праці особистості, що обумовлена зі зміною його становища на вертикальній шкалі складності праці або соціальній драбині робочих місць, посад. Трудова кар'єра є більш широким поняттям порівняно з такими термінами, як ділова кар'єра чи професійно-кваліфікаційне просування. Кар'єру працівника можна розглядати з позиції ретроспективного підходу і в даному випадку вести мову про трудову біографію особистості. Водночас до кар'єри працівника, оскільки вона також спрямована в майбутнє, доцільно підходити з позиції планового підходу. Це дозволяє службі управління персоналу передбачати раціональні переміщення персоналу і тим самим сприяти розвитку кожного окремого працівника [1].

При плануванні трудової кар'єри необхідно виходити не тільки зі стратегії управління організацією, а й враховувати пріоритети працівників, їх життєві цілі, ціннісні орієнтації тощо.

Цілі кар'єри полягають у тому, щоб :

- професія або займана посада відповідали самооцінці і тому приносили моральне задоволення працівнику;
- робота знаходилася в місцевості, природні умови якої позитивно впливали б на стан здоров'я та дозволяли організовувати належний відпочинок;
- умови роботи посилювали б трудову мотивацію і розвивали здібності працівника;
- робота носила творчий характер та давала можливість досягти певного ступеня незалежності;
- праця добре оплачувалася та була б можливість одержувати додаткові доходи;
- робота дозволяла активно продовжувати навчання, займатися громадською роботою та сімейними справами.

Горизонтальний тип кар'єри працівника означає його просування в кваліфікаційному плані до визнання його як професіонала в своїй справі, робить професію чи спеціальність престижною та привабливою, розглядається оточуючими як успіх в певній сфері трудової діяльності, житті. Прикладом такої кар'єри може бути трудовий шлях викладача вищого навчального закладу від асистента до професора кафедри [2].

Вертикальний тип кар'єри передбачає перехід працівника в інші категорії персоналу, просування фахівців на посади керівників. Цей тип можна підрозділити на висхідну кар'єру (постійне просування працівника вгору по службовій драбині робочих місць чи посад) і на низхідну трудову кар'єру. Таким чином, кар'єра працівника може включати періоди підйомів та спадів. Прикладом низхідної кар'єри є звільнення керівника структурного підрозділу підприємства і перехід його на посаду фахівця, що вимагає більш низького рівня кваліфікації.

Трудова кар'єра також розподіляється на такі типи, як нестабільна трудова кар'єра і припинена трудова кар'єра. Останній тип характеризується перебуванням особистості в стані безробіття, переходом її до категорії економічно неактивного населення чи виходом працівника на пенсію. Управління розвитком персоналу має враховувати етапи кар'єри працівника, що відображають різні його потреби. Виділяють такі етапи кар'єри: попередній, становлення, просування, збереження, завершення, пенсійний (рис.1.).



Рисунок 1 – Етапи кар'єри працівника [3]

Планування та розвиток кар'єри фахівців і керівників стають однією з важливих сфер HR-менеджменту. Планування кар'єри фахівців і керівників полягає у визначенні цілей їх розвитку в організації та обґрунтування реальних шляхів, що ведуть до досягнення бажаної мети. Як правило, в сучасній організації є стандартні кар'єрні етапи, що ведуть до посади генерального директора, його заступників та інших вищих керівників.

Планування і контроль за розвитком трудової кар'єри фахівця вимагає від нього і організації додаткового часу і відповідних ресурсів, але ці зусилля виправдані, оскільки вони надають суттєві переваги самому фахівцю і організації. Планування службою управління персоналу трудової кар'єри фахівця сприяє підвищенню рівня його задоволеності роботою, дає можливість більш ціленаправлено здійснювати розвиток працівника, своєчасно проходити професійне навчання і тим самим підвищувати свою конкурентоспроможність на ринку праці. Просування працівника спочатку як фахівця, а потім як керівника може бути:

- горизонтальним, коли працівник розвивається як фахівець, послідовно підвищуючи і поглиблюючи знання з обраної спеціальності та просуваючись з однієї кваліфікаційної категорії до іншої, від однієї посади, щодо даної професії, до більш складної;

- вертикальним — просування працівника по ієрархії посад функціональних або лінійних керівників організації;

- комбінованим — спочатку трудової кар'єри працівник формується як висококваліфікований фахівець за горизонтальним напрямом, а потім його кар'єра набуває вертикального напрямку (фахівець стає функціональним чи лінійним керівником структурного підрозділу організації).

Таким чином можна зробити наступні висновки, ефективне планування кар'єри є важливою передумовою успіху в сфері маркетингу. Аналіз ринку праці та власних потреб дозволяє розробити правильну стратегію. Спеціалісти в галузі маркетингу повинні бути психологічно підготовлені та готові до самовдосконалення для досягнення своїх професійних амбіцій. Постійний аналіз та оцінка результатів планування дозволяє коригувати стратегію та досягати бажаних кар'єрних цілей у маркетинговій сфері.

Список використаних джерел

1. Третьяк, О. П. «Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві». *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. 24.4. С. 389-397
2. Управління персоналом: підручник / В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666 с.
3. Nasonov M. Theoretical aspects of determination of efficiency performance management and now. *Danish Scientific Journal*. № 7. 2017. С. 21-25.