

Гіль Л. А.
старший викладач
Земскова В. М.
студентка

Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ ЯК ФАКТОР ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Мета сучасної людини – цікаве життя, сповнене радістю досягнень. Безумовно, багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, але улюблена робота, можливість займатися справою, яка приносить задоволення і сприяє розвитку, є необхідною потребою людини як особистості.

Важливе значення у трудовій діяльності має стан психологічної готовності людини до діяльності, яка може бути завчасною і ситуативною. Завчасна готовність базується на раніше набутих знаннях, навичках, уміннях, мотивах і установках. Ситуативна готовність - це мобілізація всіх сил, створення психологічних передумов для успішних дій в даний момент, в конкретній ситуації. Формування готовності до діяльності залежить від рівня розвитку вольових якостей людини, вміння керувати своїми почуттями і емоціями, володіння навичками ситуатійного менеджменту.

Сприятливим фактором щодо такої готовності буде і заздалегідь спланована професійна кар'єра. План професійного зростання допоможе набути саме тих бажаних характеристик, які забезпечать психологічну готовність працівника до ефективної діяльності.

На будь-якому підприємстві питання управління кар'єрою вирішується у співпраці самого молодого спеціаліста, його безпосереднього керівника та HR-менеджера.

Розпочинати планування своєї кар'єри під час навчання в університеті – правильне рішення, тим більше, для майбутнього фахівця з управління персоналом. Якщо обирається і конкретне підприємство, це сприяє якнайшвидшому процесу адаптації молодого спеціаліста, оскільки ще до початку трудової діяльності в організації він вивчає структуру служби управління персоналом, функції, які покладено на відповідні підрозділи, розуміє, які посади передбачено і які вимоги висуваються до виконання посадових обов'язків.

Так, на прикладі одного із запорізьких підприємств, розглянуто структуру кадрової служби, її відділи, їх відповідні функції та можливості щодо планування кар'єри в підрозділах цієї служби [1].

Відділ стратегічного управління кадровим потенціалом, на який покладено:

- застосування сучасних концепцій управління персоналом для досягнення цілей підприємства;
- планування та забезпечення розвитку персоналу;
- організація й керування роботою з кадрами;
- планування потреб в персоналі;

- розроблення та впровадження системи роботи з персоналом.

Відділ найму персоналу. Функції якого:

- планування потреб в персоналі;
- розробка стратегії набору персоналу;
- проведення підбору та відбору персоналу.

Відділ підготовки та просування персоналу. Його завдання:

- організація проведення підготовки й підвищення кваліфікації кадрів;
- планування ділової кар'єри та професійного зростання;
- робота з навчальними закладами;
- організація проведення практики для учнів.

Відділ стимулювання та оплати праці. Функції відділу:

- аналіз трудової діяльності працівників на підприємстві;
- планування витрат на персонал;
- організація праці й трудових пільг;
- розробка системи оплати праці в організації.

Відділ оцінки діяльності персоналу і його функції:

- аналіз якості трудового процесу та рівня задоволеності потреб персоналу;
- вивчення морально-психологічного клімату в колективах;
- організація оцінки діяльності персоналу [2].

Можна говорити про те, що перший крок планування кар'єри майбутнього спеціаліста уже зроблено і фахові компетентності, які він набуває у процесі навчання в університеті спрямовані саме на досягнення його цілей.

Всі ці знання дадуть можливість перейти до наступного кроку – стажування. Наприклад, на посаді помічника менеджера з управління персоналом, де здобуваються такі якості як комунікабельність, висока адаптованість, швидке засвоєння інформації та стресостійкість.

Третій крок - робота асистентом відділу з підготовки та просування персоналу. Здобуваються такі навички, як готовність швидко вчитися, вміння оцінювати діяльність персоналу та вміння розробляти кар'єрограми. Важливо швидко засвоювати нову інформацію та використовувати її на практиці (регулярне застосування певних навичок чи дій призведе до звички).

Завдяки отриманим знанням та вмінням з'являється можливість перейти на наступний, четвертий етап – спеціаліст з найму персоналу. На цій посаді потрібно і надалі розвивати такі навички: комунікабельність, організованість, а також вміння враховувати потреби підприємства в працівниках та пошук кандидатів на робочі місця. Потрібно чітко організовувати та планувати свою діяльність, на основі отриманих знань будувати стратегію щодо пошуку працівників на робочі місця.

Наступний крок - керівник відділу стратегічного управління кадровим потенціалом. На цій посаді накопичують знання з управління кадровим потенціалом, лідерські та організаторські навички та вміння аналізувати інформацію щодо ринку праці. Необхідно розвивати силу характеру, боротися з недоліками. Керівникові доводиться нести відповідальність не лише за свої дії, але й за дії своїх підлеглих.

Шостий крок - заступник директора кадрової служби. На цій посаді свого розвитку набувають такі знання та навички: вміння приймати рішення і брати відповідальність на себе, комунікабельність та організаційність, а також лідерські якості. На основі економічних і психологічних знань удосконалюються вміння та навички управління персоналом.

Після роботи на цій посаді протягом, приблизно, п'яти років можна перейти на наступний етап - директор кадрової служби. На цей період припадає пік удосконалення кваліфікації. Ця посада передбачає навчання молодих кадрів.

Така конкретна модель передбачає чіткий графік заміщення певних посад і відповідного навчання для підготовки спеціаліста або керівника необхідного рівня і профілю. Обов'язковим є урахування таких факторів, як особливості особистості: нахили, здібності, професійні інтереси, потенційні можливості. А також реалістичний підхід до вибору напрямку діяльності, а для цього потрібно розуміння своїх сильних і слабких сторін.

Головне, що забезпечує виконання плану ділової кар'єри – це постійний розвиток необхідних компетентностей, безперервне професійне навчання, чіткий самоменеджмент, готовність до змін.

Зрозуміло, людина реагує на свою діяльність, як і на все інше, що відбувається в її житті. Переживання людиною свого ставлення до діяльності – це праксичні почуття, які виявляються в захопленні, задоволенні діяльністю, у творчому підході, в радості від успіхів або незадоволенні, в байдужому ставленні до неї.

Ці почуття розвиваються або згасають залежно від організації та умов діяльності. Вони особливо успішно розвиваються і стають постійними тоді, коли діяльність відповідає інтересам, нахилам і здібностям людини, коли в діяльності виявляються елементи творчості, розвиваються перспективи її розвитку. В такому разі людина відчуває своє життя більш змістовним та щасливим.

Успішний процес планування трудової діяльності та розвитку кар'єри забезпечує відчуття впевненості та морального задоволення своєю справою. В результаті чого продуктивність та працездатність залишаються стійкими або підвищуються.

Література:

3. Офіційний сайт ПАТ «Мотор Січ». URL: <http://motorsich.com/> (дата звернення: 01.11.2022)

4. Коваленко В.С., Маркова С.В., Олійник О.М. Розвиток та оцінка персоналу як системоутворюючий елемент поліпшення результатів діяльності підприємства в нестабільних умовах. *Економіка та управління підприємствами*. 2019. Випуск 1(12). С. 82-89. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/1_12_uk/16.pdf (дата звернення: 01.11.2022)