

УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ

Akademie HUSPOL s.r.o., Чехія¹

Анотація

Розглянуто питання управління кар'єрою персоналу. Використовуючи дані журналу Forbes Україна проаналізовано найкращих роботодавців 2022 року за версією Forbes Україна.

Ключові слова: управління персоналом, роботодавець, умови праці, розвиток персоналу, бізнес-середовище.

Abstract

The issue of personnel career management was considered. Using data from Forbes Ukraine magazine, the best employers of 2022 according to Forbes Ukraine were analyzed

Keywords: personnel management, employer, working conditions, personnel development, business environment.

Вступ

У сучасному світі глобалізації, економічних та демографічних змін, міжнародної міграції та інтеграції робоча сила стає все важливішим елементом розвитку кардинально нових підходів у керуванні цим ресурсом. Це призводить до більшого розмаїття знань, навичок, досвіду та відносин, всього того, що сприяє ефективності організації та її конкурентоспроможності на глобальних бізнес-ринках.

Компанії все більше усвідомлюють важливість залучення, розвитку та утримання персоналу з метою підвищення продуктивності та ефективності праці, а отже, формування своєї конкурентної переваги. Керівництву компанії, яке бажає зберегти цінних співробітників, необхідно створювати сприятливі організаційні умови та методи роботи з персоналом, які будуть враховувати різні кар'єрні потреби кожного окремо.

Співробітники, як правило, є більш ефективними та більш залученими до робочого процесу, якщо бачать, що керівництво турбується про їхнє професійне зростання, надаючи всі необхідні інструменти для досягнення поставлених цілей співробітникам та одночасно цілей компанії.

Результати дослідження

Узгодження кар'єрних цілей співробітника зі стратегічними цілями компанії не лише допомагає компанії досягти своїх цілей, але також допомагає збільшити конкурентну перевагу серед конкурентів на ринку праці, а також залученість та збереження ключових співробітників.

Згідно з виданням Forbes Україна, у Топ-10 найкращих роботодавців 2022 року увійшли 6 компаній з сфери інформаційних технологій, 2 компанії-постачальники телекомунікаційних послуг, по одній - тютюнова промисловість, яка вже другий рік поспіль займає лідируючу позицію, та підприємство АПК (рис. 1) [3].

При складанні рейтингу враховувалися: задоволеність співробітників роботою в компанії, рівень заробітної плати, умови праці та можливість розвитку співробітника в компанії, соціальний пакет та турбота роботодавця про співробітника, інформаційна відкритість та почуття захищеності у співробітників, включаючи турботу про кар'єрне зростання.

Управління кар'єрою - це механізм, який дозволяє співробітнику оволодівати новими знаннями, отримувати нові навички, рости вертикально по службі або переходити на інші посади в межах горизонтального переміщення та навіть опановувати нові спеціальності.

Управління кар'єрними змінами - це не тільки інтерес співробітника, який прагне до нових знань і розвитку, збільшується рівень мотивації і загальне задоволення роботою і кар'єрою, але і безпосередньо його компанії-роботодавця, яка має колосальну перевагу, мотивуючи співробітників і формуючи високий рівень лояльності до компанії [1].

Деякі помилково вважають, що кар'єра – це процес постійного підвищення в посадах, наприклад, від спеціаліста до начальника відділу, від начальника відділу до менеджера середнього рівня, потім вищого рівня і так далі, аж до директора або топ-менеджера компанії. Без сумніву, існує такий шлях, його називають вертикальним типом кар'єри, але далеко не всі хочуть бути керівниками, які повинні

нести відповідальність не лише за себе, але й за підлеглих, розподіляти бюджети, приймати фінансові рішення.

• НАЙКРАЩІ РОБОТОДАВЦІ •											
МІСЦЕ	КОМПАНІЯ	ГАЛУЗЬ	ЛОВІЛЬНІСТЬ макс. 20 балів	ВИНАГОРОДА макс. 20 балів	УКОВИТРАЦІ макс. 20 балів	СОЦПАКЕТ макс. 10 балів	ІНФОРМАЦІЙНА ВІСКРИТІСТЬ макс. 10 балів	МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ РОЗВИТКУ макс. 5 балів	ВІДЧУТТЯ ЗАХИСТУ макс. 5 балів	ІНШІ ФАКТОРИ макс. 10 балів	РЕЙТИНГ макс. 100 балів
1	JTI	FMCG	18	16	17	10	9	4	5	10	89
2	Intellias	ІТ	17	18	17	8	10	5	5	7	87
3	Syngenta	АПК	17	17	16	10	9	4	4	10	87
4	SoftServe	ІТ	20	15	20	7	9	5	3	7	86
5	Vodafone	Телеком	18	11	17	9	9	4	5	10	83
6	«Київстар»	Телеком	17	12	18	9	10	3	4	9	82
7	ELEKS	ІТ	17	15	17	6	10	5	5	7	82
8	EPAM Systems	ІТ	19	14	18	6	10	5	3	6	81
9	Ciklum	ІТ	18	17	18	4	8	4	3	9	81
10	DataArt	ІТ	17	16	17	7	10	4	3	7	81
11	1+1 Media	Медіа	18	11	17	9	7	5	4	10	81
12	ПУМБ	Фінанси	17	12	16	5	10	5	4	10	79
13	Lifecell	Телеком	15	15	15	9	9	3	4	9	79
14	Kernel	АПК	18	8	16	7	10	4	5	10	78
15	Imperial Tobacco Ukraine	FMCG	16	13	15	8	9	3	4	10	78
16	N-IX	ІТ	17	16	16	6	8	5	2	7	77
17	Gismart	ІТ	16	15	16	9	7	4	2	8	77
18	«AB InBev EFES Україна»	FMCG	17	10	15	10	5	5	5	9	76
19	Danone	FMCG	17	11	16	7	7	3	5	10	76
20	Puma	Ритейл	16	9	15	9	9	4	4	10	76
21	ПроКредит Банк	Фінанси	15	18	14	5	8	4	3	9	76
22	Luxoft	ІТ	17	15	18	5	9	3	2	6	75
23	Fozzy Group	Ритейл	17	6	16	10	10	4	3	8	74
24	Comfy	Ритейл	17	11	16	4	8	5	3	10	74
25	МХП	АПК	16	7	16	8	9	3	4	10	73
26	Оператор ГТС України	Енергетика	14	14	13	7	10	3	3	9	73
27	Райффайзен Банк	Фінанси	16	8	16	6	9	4	4	10	73
28	Mondelez International	FMCG	17	9	16	6	9	3	3	10	73
29	ERC	Торгівля	14	14	14	8	9	3	2	8	72
30	«Метінвест»	Металургія	16	11	15	7	9	3	1	9	71
31	«Дарниця»	Фарма	13	12	14	7	9	3	3	10	71
32	PepsiCo	FMCG	15	9	15	9	7	4	2	9	70
33	Carlsberg	FMCG	14	11	15	7	9	2	3	9	70
34	Philip Morris	FMCG	14	13	13	9	6	3	3	9	70
35	ОККО	Енергетика, ритейл	14	6	15	9	10	3	2	10	69
36	«Медіа Група Україна»	Медіа	14	12	14	7	7	2	3	10	69
37	Банк «Південний»	Фінанси	13	13	12	5	9	4	3	10	69
38	ПриватБанк	Фінанси	13	11	14	6	10	4	2	8	68
39	StarLightMedia	Медіа	14	8	16	7	9	2	3	9	68
40	БРСМ	Енергетика, ритейл	13	10	12	7	9	4	4	8	67
41	Укргазбанк	Фінанси	13	12	13	3	10	2	3	10	66
42	«Фармак»	Фарма	11	13	11	9	9	1	2	10	66
43	Альфа-Банк	Фінанси	12	10	13	7	10	2	2	9	65
44	Укрсиббанк	Фінанси	13	10	13	6	10	3	4	6	65
45	METRO Cash & Carry	Ритейл	14	6	12	7	10	3	3	10	65
46	Кредобанк	Фінанси	12	9	13	8	6	4	3	10	65
47	ОТП Банк	Фінанси	14	11	15	1	9	2	2	10	64
48	ДТЕК	Енергетика	15	6	15	6	9	2	2	8	63
49	«Креді Агріколь»	Фінанси	13	9	16	5	8	1	2	9	63
50	McDonald's	Ресторани	14	6	14	4	9	4	2	8	61

Рис. 1. Найкращі роботодавці 2022 року за версією Forbes Україна (дані журналу Forbes Україна)

Насправді існує два основних типи кар'єрного зростання: вертикальний, згаданий вище, і горизонтальний тип кар'єри. Кожному типу кар'єрного зростання притаманні свої переваги і недоліки, і кожному конкретному співробітнику підходить різний вид кар'єрного руху, з урахуванням особливостей кожної конкретної особи [2].

Як зазначалося вище, вертикальний тип кар'єри передбачає рух по вертикалі знизу вгору, від нижчої посади до вищої. Наприклад, співробітник прийшов стажером і став керівником відділу, а потім президентом компанії. Разом з підвищенням посади зростають доходи співробітника, одночасно зростає і відповідальність. Крім того, збільшується навантаження, і співробітник, який отримав підвищення по вертикалі, більше займається адміністративною роботою, ніж він лікує, навчає, програмує, займається дизайном і так далі. Цей тип кар'єрного руху більше підходить екстравертним особистостям, які прагнуть до влади, потребують розвитку і визнання, а також високими амбіціями.

Горизонтальний тип кар'єрного руху передбачає рух по горизонталі, а саме розширення компетенцій співробітника в межах одного відділу, де можна отримати нові знання, досвід, опанувати нові навички, сфокусуватися і стати спеціалістом з вузьким профілем, якому цікаві творчі завдання. У горизонтальному руху також, як і в вертикальному, існує делегування повноважень, розширення функціональних обов'язків, відповідальність за прийняття рішень підлеглими, але все це відбувається в межах одного відділу. Такий тип кар'єрного руху дає змогу стати висококваліфікованим, спеціалістом з вузьким профілем, постійно підвищуючи свою цінність на ринку праці.

Можливий ще один варіант горизонтального руху, при якому тестуються абсолютно різні види діяльності і напрямки з різними компетенціями, і вибирається саме те, що підійде кандидатові і виявиться його найкращим вибором.

Описавши два типи кар'єрного руху, не можна сказати, що вони обособлені один від одного, на практиці дуже часто один тип залежить від іншого, тобто рух по вертикалі неможливий без горизонтального.

Крім того, існує ще один сучасний та набираючий обороти тип кар'єрного просування, який деякі фахівці називають міждисциплінарним або крос-функціональним, що працює на перетині двох або більше напрямків. Особливо в епоху глобальних змін зростає попит саме на таких спеціалістів. Пандемія, військові дії та економічні кризи змушують бізнеси оптимізувати бізнес-процеси, і дуже часто виявляється, що на ринку дефіцит необхідних кадрів або дуже обмежена кількість спеціалістів, які готові до нових викликів і мають необхідний набір компетенцій, які вимагають принципово нових підходів і вміють витягнути максимум корисного з складної ситуації.

Висновки

Підсумовуючи, можна відзначити, що проблеми управління кар'єрою персоналу не лише важливі і актуальні в сучасному бізнес-середовищі, але й визначають певний тон новим концепціям розвитку та вдосконалення підходів просування співробітників по кар'єрних сходинках, враховуючи індивідуальні особливості кожного, характер поставлених завдань та очікування щодо кінцевого результату діяльності. Динамічно розвивається також ринок цифрових інструментів управління, який потребує додаткових знань і навичок роботи в умовах високотехнологічних цифрових процесів, а відповідно, кваліфікованих та мотивованих співробітників, готових навчатися, вдосконалюватися та рухатися до досягнення поставлених цілей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кибанов А. Я. Управління персоналом організації: підручник / за ред. А. Я. Кибанова. - М.: ІНФРА-М, 2018. - 695 с.
2. Молл Е. Г. Управління кар'єрою менеджера – С.: П, 2014. - 352 с.
3. 50 найкращих роботодавців 2022 [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://forbes.ua/ru/ratings/50-naykrashchikh-robotodavtsiv-2022-13012022-3179>

Ковтуненко Сергій — студент, Akademie HUSPOL s.r.o., Чехія.

Науковий керівник: **Косарук Олена** — к. пед. н., доцент кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Kovtunencko Serhiy — student, Akademie HUSPOL s.r.o., Czech Republic.

Supervisor: **Kosaruk Olena** — Ph. D., Associate Professor of the Department of Department of Finance and Innovation Management, Vinnytsia national technical university, Vinnytsia.