

КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Вінницький національний технічний університет;

Анотація

У роботі розглянуто роль кар'єрного зростання як ключового елемента стратегічного управління персоналом. Визначено основні умови інтеграції кар'єрного планування у стратегію підприємства, а також проаналізовано HR-інструменти як засоби реалізації цієї стратегії. Встановлено, що системний підхід до управління кар'єрою сприяє зниженню плинності кадрів та підвищенню конкурентоспроможності організації.

Ключові слова: кар'єрне зростання; розвиток персоналу; кадрова стратегія; мотивація; планування кар'єри.

Abstract

The paper examines the role of career growth as a key element of strategic human resource management. The main conditions for integrating career planning into an enterprise's strategy are identified, and HR tools are analyzed as means of implementing this strategy. It is established that a systematic approach to career management contributes to reducing staff turnover and enhancing organizational competitiveness.

Keywords: career growth; personnel development; personnel strategy; motivation; career planning.

Вступ

В умовах глобальної нестабільності та динамічних технологічних змін розвиток інтелектуального потенціалу працівників визначає рівень конкурентоспроможності сучасного підприємства [1]. Сьогодні стратегія розвитку персоналу вже не може обмежуватися лише навчанням чи адаптацією; вона має включати чіткі механізми управління кар'єрою. Проблема професійного розвитку працівників та створення умов для їхнього ефективного зростання набула стратегічного значення, оскільки саме від цього залежить формування кадрового потенціалу організації в цілому [4]. Актуальність теми зумовлена необхідністю переходу до системного планування кар'єрних траєкторій, що дозволяє утримувати таланти та підвищувати лояльність команди. Метою роботи є теоретичне обґрунтування ролі кар'єрного зростання як стратегічного інструменту розвитку персоналу та визначення ключових механізмів його реалізації в умовах сучасного підприємства.

Результати дослідження

Кар'єрне зростання – це складний процес послідовного просування особистості в професійній, соціальній або посадовій ієрархії, що супроводжується зростанням компетентностей та соціального статусу [1]. У сучасній практиці управління персоналом кар'єра розглядається як форма партнерства між працівником, його керівником та кадровою службою [2].

Для того, щоб кар'єрне зростання стало дієвою частиною стратегії розвитку, воно має базуватися на трьох базових умовах: повазі до особистості, впевненості працівника у стабільності свого становища та забезпеченні належного професійного статусу [3]. Інтеграція кар'єрного планування у загальну стратегію підприємства дозволяє вирішити кілька критичних завдань:

1. Зменшення плинності кадрів: рівень плинності на українських підприємствах, ретроспективні дані за 2010-2016 рр., що ілюструють хронічний характер проблеми [6]. Натомість запровадження системних кар'єрних стратегій, зокрема навчання та ротатії персоналу, дозволяє знизити плинність на 8-15%, підвищуючи відданість працівників та формуючи сприятливий соціально-психологічний клімат [7].

2. Синхронізація цілей: планування кар'єри дозволяє пов'язати особисті амбіції фахівця з виробничими потребами організації [4].

3. Використання HR-інструментарію: реалізація стратегії потребує впровадження систем наставництва, де досвідчені фахівці супроводжують розвиток молодих співробітників, а також використання HR-аналітики для прогнозування потреби у заповненні вакантних посад внутрішніми кандидатами [5].

Окрему роль у реалізації стратегії кар'єрного зростання відіграє HR-аналітика – система збору та обробки даних про ефективність персоналу, яка дозволяє прогнозувати кадрові потреби та своєчасно формувати внутрішній резерв для заміщення ключових посад. Це знижує залежність підприємства від зовнішнього ринку праці та підвищує стабільність кадрового потенціалу.

Основним інструментом реалізації такої стратегії є кар'єрограма – документ, що описує шлях розвитку фахівця для заняття бажаної позиції [4]. В умовах кризи акцент зміщується на гнучкість кар'єрних шляхів, де професійне навчання стає базовою умовою виживання бізнесу [5].

Висновки

Отже, кар'єрне зростання є невід'ємною складовою стратегії розвитку персоналу, яка забезпечує узгодження інтересів обох сторін: працівник отримує самореалізацію, а компанія – мотивований та високоефективний кадровий ресурс. Ефективне управління кар'єрою вимагає комплексного підходу: від аналізу кадрових даних за допомогою HR-аналітики до впровадження систем наставництва. Тільки за умови системного планування професійного просування підприємство здатне забезпечити собі довгострокову стійкість на ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Гриньова В. М., Новікова М. М., Сазонова Ю. М. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства : монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2013. URL: https://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/3184/1/Монографія_2013.pdf
2. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою працівників як перспектива успішної діяльності підприємства. *Матеріали науково-практичної конференції*. Житомир : ЖТУ, 2018. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/12/122.pdf>
3. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
4. Лось В. О. Цифрова трансформація комунікаційних стратегій логістичних компаній. *Здобутки економіки: перспективи та інновації*. 2026. № 26. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18670047>
5. Федотова Т. А. Зміст, сутність та концептуальні засади управління розвитком персоналу в системі формування кадрового потенціалу підприємств. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Економічні науки*. 2022. URL: <https://econom-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/5321>
6. Самолюк Н. М., Юрчик Г. М. Плинність персоналу: індикатор кадрової безпеки підприємства. *Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*. 2017. №12. С. 500-508. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/12_ukr/84.pdf
7. Піхняк Т. Аналіз показників плинності персоналу виробничого підприємства. *Modeling the Development of the Economic Systems*. 2022. № 4. С.154-160. DOI: <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-4-20>

Косарук Олена Миколаївна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та економіки, Вінницький національний технічний університет, м.Вінниця. E-mail: lena.menzul@gmail.com.

Ковальчук Тетяна Олександрівна – студентка групи МЗД-25б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Kosaruk Olena – PhD, Associate Professor of the Department of Management, Marketing and Economics, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia. e-mail: lena.menzul@gmail.com.

Kovalchuk Tetiana – student of group MZD-25b, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.