

ОСНОВНІ ЕТАПИ РОЗВИТКУ ПЛАНУ КАР'ЄРИ

Москаленко В.О.

Національний університет харчових технологій

В умовах актуальної економічної ситуації, коли всі зусилля підприємства спрямовані на його виживання, все ж таки залишається місце для стратегічних рішень, до числа яких, безумовно, відноситься індивідуальний професіоналізм.

Вважається, що перепідготувати працівника дешевше ніж замінити його, але для цього необхідно дотримуватися таких положень [1]:

- для ефективності навчання необхідно, щоб самі працівники були в цьому зацікавлені;
- підприємства мають розглядати витрати на перепідготовку персоналу як інвестиції в основний капітал, що дозволить найбільш ефективно використовувати новітні технології;
- перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників повинні носити періодичний характер і здійснюватися протягом усього трудового життя.

Таким чином, для одержання ефективної системи перепідготовки кадрів на виробництві керівництву підприємства слід звернути увагу на проведення заходів щодо перенавчання працівників та надання їм додаткових професійних навичок.

Підготовка та підбір професійних кадрів, чиї знання, вміння та компетенції, тобто – рівень кваліфікації найбільш точно відповідають вимогам виробництва, зберігають актуальність уже не один десяток років. Необхідність створення та впровадження в практику нових більш ефективних і надійних підходів і методів дії та регулювання в харчовій промисловості визначається зростаючою значимістю кадрового потенціалу в подоланні соціально-економічних проблем сучасного суспільства.

Безумовно одним із напрямів розвитку персоналу є планування його кар'єри.

З погляду самої організації цього процесу, то вона зможе зменшити витрати, пов'язані з плинністю кадрів. В умовах існування подібної програми співробітники відчують, що вони “розглядаються” компанією як частина стратегічних ресурсів.

При плануванні кар'єри підприємство має такі цілі:

- урахування поточних і перспективних потреб організації в людських ресурсах;
- інформування організації та персоналу, відносно перспектив кар'єрного зростання;
- комплексне використання існуючих програм розвитку людських ресурсів;
- об'єднання дій щодо підбору, розвитку та управління індивідуальними кар'єрами відповідно до планів самої організації[2].

Успішне планування кар'єри та її розвиток потребують взаємодії трьох суб'єктів: організації, безпосереднього керівника працівника і самого працівника.

Менеджери відділу управління людськими ресурсами, насамперед, займаються технологіями кар'єрного зростання в межах контексту існуючої організації.

Розвиток плану кар'єри в межах організації включає чотири основні кроки:

1. оцінка співробітником його здібностей, інтересів та цілей кар'єри;
2. оцінка організацією здібностей співробітника і його потенціалу;
3. зв'язок обраного напрямку кар'єрного зростання і можливостей у межах організації;
4. супровід кар'єри з метою встановлення реалістичних цілей і планів їх досягнення [3].

Індивідуальна оцінка повинна бути заснована на реальних даних. Це насамперед оцінка власних здібностей, а також усіх доступних йому ресурсів.

Індивідуальна оцінка також включає оцінку перспектив – навичок, яких можна одержати через навчання.

Організації мають декілька потенційних джерел інформації, які можуть бути використані для оцінки службовців: оцінка виконаних робіт, центри оцінки, звіти персоналу, які відображають таку інформацію як освіта та попередній досвід роботи. Оцінка організацією співробітника повинна проводитися спільно відділом управління людськими ресурсами і безпосереднім керівником працівника.

Щоб встановлювати реалістичні цілі кар'єри співробітник повинен знати можливості, які існують в організації: зі свого боку, організація може забезпечити його інформацією про вакансії, можливі напрямки кар'єрного зростання, прогнози щодо потреб у персоналі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Батяев А. А. Идеальный персонал – профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации / Батяев А. А. — М. : Издательство «Альфа-Пресс», 2007. — 176 с.
2. Кондратьев В. В. HR-инжиниринг. Как построить современную модель организации деятельности персонала / В. В. Кондратьев, Ю. А. Лунев. — М. : Эксмо, 2007. — 152 с.
3. Мартин Г. Корпоративные репутации, брендинг и управление персоналом. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами / Г. Мартин, С. Хетрик; [пер. с англ. Е. И. Титова; науч. ред. М. А. Беликова]. — М. : ООО “Группа ИДТ”, 2008. — 336 с.