

## ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Е. Ю. ШЕВЧЕНКО, канд. екон. наук, доцент  
*Харківський національний університет  
міського господарства імені О.М. Бекетова  
61002 Україна, м. Харків, вул. Революції, 12  
khorosheva.elena21@yandex.ua*

Планування кар'єри являє собою визначення трудового потенціалу майбутнього працівника й шляхів руху до нього. З погляду працівника, кар'єра – це його просування в деякій сфері діяльності, що виражається в наступних процесах:

- зміна характеристик самого працівника;
- трансформація трудової діяльності і її результатів;
- зміцнення позицій в організаціях різних типів;
- зростання винагороди й інших форм оцінки праці.

Аналогічно кар'єра може бути розглянута з погляду підприємства. Відмінністю є лише те, що дані характеристики прямо співвідносяться з напрямками розвитку (реструктуризації) підприємства.

У процесі планування кар'єри враховуються всі параметри праці і її результатів. Тому планування кар'єри є основою визначення характеристик трудової поведінки протягом всього трудового життя. Довгострокове планування кар'єри тотожне поняттю «стратегія кар'єри». При розгляді короткострокової перспективи іноді використовують вираження «тактика кар'єри».

При більш детальному розгляді кар'єра може бути підрозділена на внутрішньоорганізаційну й професійну.

Внутрішньоорганізаційна кар'єра полягає в послідовній зміні положення працівника в рамках однієї організації. Оцінкою цього процесу й вичерпується традиційне розуміння кар'єри.

Професійна кар'єра полягає в проходженні працівником у процесі своєї трудової діяльності різних стадій розвитку. Серед них можна виділити: навчання; прийняття на роботу; первісне практичне формування професійних здібностей; професійний ріст; передача професійних знань; звуження сфери й припинення професійної діяльності. Ці стадії можуть бути пройдені різним чином:

- в одній організації;
- послідовно в різних організаціях;
- у ході паралельної трудової діяльності в декількох організаціях одночасно;
- за допомогою здійснення самостійної трудової діяльності (у тому числі підприємницької).

Планування внутрішньоорганізаційної кар'єри традиційно здійснюється в ході взаємодії працівника й роботодавця при вирішальній ролі останнього. Цей процес є складовою частиною планування забезпечення інноваційної організації кадрами.

Процес кар'єри в багатьох сучасних сферах діяльності останнім часом пройшов істотні зміни, зокрема відбулася:

1. Зміна співвідношення між внутрішньоорганізаційною й професійною кар'єрою на користь останньої.

2. Збільшення числа суб'єктів планування кар'єри.

3. Зменшення значення формального утворення в ході планування кар'єри.

4. Посилення індивідуального характеру планування кар'єри на противагу колективному..

5. Різке зростання варіантності планування кар'єри.

Головним завданням стратегії кар'єри є забезпечення взаємодії професійної й внутрішньоорганізаційної кар'єри. Ця взаємодія припускає: досягнення взаємозв'язку цілей організації й окремого співробітника; забезпечення індивідуальної розробки стратегії кар'єри співробітників з метою обліку їхніх специфічних потреб і положення; усунення «кар'єрних тупиків», що ставлять бар'єр на шляху подальшого просування співробітників; підвищення якості процесу планування кар'єри; формування чітких, однозначно сприйманих критеріїв службового росту, що застосовуються для прийняття конкретних кар'єрних рішень; вивчення кар'єрного потенціалу співробітників з метою його обґрунтованої оцінки й усунення нереалістичних очікувань; визначення шляхів посадового росту, використання яких дозволить задовольнити перспективні потреби в персоналі.

Також для керування кар'єрою необхідно проводити аналіз специфікацій роботи та особистісних специфікацій.

Таким чином, сучасний рівень управління персоналом вимагає планування кар'єри кожного працівника. Практика планування кар'єри сприяє підвищенню рівня компетенції співробітників та виступає потужним стимулюючим чинником.

## **СНИЖЕНИЕ РАСХОДОВ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОПЛАТУ ЕДИНОГО СОЦИАЛЬНОГО ВЗНОСА**

Е. И. СЛАВУТА, ст. викладач  
А. П. МЕЛЬНИК, студентка факультета ЭиП  
*Харьковский национальный университет  
городского хозяйства имени А.Н.Бекетова  
61002 Украина, г. Харьков, ул. Революции, 12  
jungyonghwa19@mail.ru*

Расходы по оплате труда занимают значительный удельный вес в структуре затрат предприятий ЖКХ и составляют 30-40% в зависимости от отрасли. Оптимизация этих затрат без снижения качества работы и среднемесячной заработной платы возможна в случае более широкого использования в практике предприятий трудовых соглашений, а также применения понижающего коэффициента к ставке ЕСВ.