

Шило А. – студентка

Науковий керівник: к. е. н., доц.  
І. Агеєва  
Таврійський державний  
агротехнологічний університет  
імені Дмитра Моторного  
м. Мелітополь, Україна

### Кар'єра – основна мотивація для персоналу

Головний потенціал будь-якої організації полягає у кадрах. Саме кадри виконують роботу, подають ідеї і дають змогу підприємству існувати. Люди хочуть займатися улюбленою справою, отримувати реальні результати, вчитися новому, розширювати свої можливості та обов'язки, займати визначений стан в соціальному професійному середовищі. Організація може запропонувати гідну заробітну платню, солідний соціальний пакет і привілеї, які додаються до посади, проявляти до своїх працівників турботу, однак, крім цього для професійних людей є побудова своєї кар'єри. Мотивація кар'єрного просування персоналу завжди є одним із найголовніших питань керівників організацій і займає одне з ключових місць у системі управління.

Актуальність проблеми в тому, що останнім часом зростає значення кар'єри персоналу в організаціях, що, у свою чергу, сприяє зростанню її мотивації.

Питанням мотивації кар'єрного росту персоналу підприємства присвятили велике число робіт вчених, таких, як: О. С. Єськов, В. М. Данюк, Н. А. Жданкін, Ю. В. Коломієць, О. В. Крушельницька, В. А. Літинська та ін.

Кар'єра – це результат усвідомленої позиції і поведінки людини в області трудової діяльності, що пов'язан з посадовим або професійним зростанням [3, 86].

Життєва мета людини, а також, і мета ділової кар'єри розрізняються за періодами часу. Кожна людина планує своє майбутнє, а також свою кар'єру, орієнтуючись на потреби, здібності, бажання. Тому, для розвитку персоналу є необхідність допомоги в реалізації його життєвої мети як важливої умови мотивації його поведінки в трудовій діяльності.

Мотивація кар'єрного просування персоналу підприємств – це:

- стимулювання до трудової діяльності, яке сприяє кар'єрному просуванню персоналу;
- процес сприяння роботі, за допомогою якого відбувається вплив на поведінку людини з метою досягнення особистих, колективних і загальних цілей, та просуванню по службовій драбині;
- сукупність зовнішніх та внутрішніх спонукальних сил, які проважують персонал здійснювати діяльність з метою досягнення певних цілей та, насамперед, цілі кар'єрного просування [1, 35].

Проводячи на фірмі оцінку персоналу, керівництво цікавиться саме індивідуальною мотивацією працівників. В кінцевому звіті вимагається не просто намалювати портрет людини, а зобразити його наміри та побажання, їх співпадання з реальним потенціалом. Освідченні керівники і менеджери можуть використовувати ці відомості для того, щоб зробити кар'єрне просування людини сильним мотивуючим фактором.

Разом з тим кар'єрний ресурс, як правило, буває обмеженим: привабливих посад на всіх бажаних просто не вистачить. Отже, щоб використовувати цей ресурс усвідомлено, необхідна додаткова оцінка співробітників з точки зору їх мотивації до побудови кар'єри.

Відповідно до методики А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер в адаптації Е. А. Могілевкіна, мотивація до кар'єри у співробітників містить три ключові компоненти – кар'єрну інтуїцію, кар'єрну причетність, кар'єрну стійкість [5].

Кар'ерна інтуїція – це адекватність самооцінки співробітником своїх професійних здібностей в контексті фактичної ситуації. Є різні рівні кар'єрних інтуїцій:

– високий рівень кар'єрних інтуїцій – усвідомлення співробітником своїх сильних і слабких сторін для досягнення своїх кар'єрних амбіцій; здатність ставити реальні кар'єрні цілі і активно досягати їх;

– низький рівень кар'єрних інтуїцій – постановка неадекватних кар'єрних цілей; слабе використання особистісних ресурсів для просування по службі; неготовність освоювати нові методи роботи, необхідні для кар'єрного просування.

Кар'ерна причетність (вірність своєму підприємству) – це готовність співробітника працювати на втілення цілей організації. Є:

– високий рівень кар'єрних причетності – поділ співробітником цілей організації як своїх власних; прийняття співробітником на себе відповідальності за їх реалізацію; бажання докласти максимум зусиль для їх втілення, у тому числі за рахунок свого особистого часу і без додаткової оплати;

– низький рівень кар'єрних причетності – відсутність у співробітника інтересу до цілям організації, що характеризується тим, що максимальні зусилля й устремління співробітник направляє поза своєї роботи, а в кар'єрі він реалізує насамперед свої особисті цілі без урахування цілей організації.

Кар'ерна стійкість – це здатність справлятися з труднощами, адаптуватися до зміни ситуації:

– високий рівень кар'єрних стійкості – здатність співробітника виявляти наполегливість при втіленні своїх кар'єрних амбіцій; долати різного роду труднощі і вирішувати виникаючі проблеми; адаптуватися до мінливих обставин;

– низький рівень кар'єрних стійкості – недостатня наполегливість, брак гнучкості, випробування складнощів в ситуації змін, відсутності інформації.

Методи мотивації кар'єрного просування персоналу можуть бути матеріальними та моральними. До методів матеріального заохочення відносять: доплати, премії, доплати, участь у прибутках підприємства, надання безкоштовних обідів тощо. До моральних відносять: визнання найкращих працівників, похвала, подарунки, пільговий графік роботи тощо. Для того щоб отримати максимальну віддачу від застосування методів мотивації необхідно використовувати їх у комплексі.

Мотивація професійної кар'єри виконує важливі функції в трудовій діяльності працівника. Вона стимулює зростання трудової активності, прискорює процеси кадрових переміщень, що дозволяє працівнику зайняти вище соціальне положення, сприяє зростанню його задоволення своєю працею. Реальна перспектива посадового просування складається на основі оцінки працівником існуючих умов для просування і оцінки своїх можливостей. Тому, для забезпечення успішної діяльності організацій, одержання від працівників повної самовіддачі необхідно надавати їм можливість успішного професійно-кваліфікаційного просування.

Таким чином, грамотному керівнику необхідно вміти аналізувати та зіставляти ситуацію на ринку праці з потребами власної організації у відповідних кадрах, аби забезпечити ефективний та економічний процес найму персоналу та менеджменту його кар'єри.

#### *Джерела та література*

1. Жданкин Н. А. Восемь правил эффективной мотивации или как правильно мотивировать персонал. *Управление персоналом*. 2008. № 3. С. 32–39.
2. Еськов А. Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения: монография. Донецк: ИЭПНАН Украины, 2005. 390 с.
3. Коломієць Ю. В., Фомова О. А. Сучасні тенденції управління діловою кар'єрою персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. № 3 (212). Т. 2. С. 86–89.
4. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. *Управління персоналом: навч. посіб.* Київ: Кондор, 2003. 296 с.
5. Могилевкин Е. А. *Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг*. Санкт-Петербург: Речь, 2007. 336 с.