

## ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Кар'єра - це поступове просування по службі, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагород, пов'язаних із діяльністю працівника.

Планування кар'єри надає можливість пов'язати плани професійного зростання працівників із завданнями фірми. Працівники і керівники повинні орієнтуватися не лише на виконання робіт, але й на професійне зростання в межах фірми. Якщо кар'єра працівника безпосередньо пов'язана з фірмою, він стає її невід'ємною частиною, цікавиться її проблемами, сприяє її добробуту і зростанню, адже його власне професійне зростання прямо пропорційно залежить від успіху компанії. Крім того, планування кар'єри зміцнює взаємини між керівниками і підлеглими.

Прийнято вважати, що формування кар'єри здійснюється послідовно, етап за етапом. Перший етап - попередній (до 25 років) - передбачає навчання, випробування на різних місцях роботи. Другий етап - етап становлення - освоєння роботи, розвиток вмінь, навичок, формування кваліфікованого працівника. Цей етап триває до 30 років. Третій етап - етап просування (до 45 років) - просування по службі, отримання навичок і досвіду, підвищення кваліфікації. Четвертий етап - етап збереження (до 60 років) - удосконалення кваліфікації, навчання молоді. П'ятий етап - етап завершення (60-65 років) - підготовка до виходу на пенсію, підготовка собі заміни. Шостий етап - Пенсійний (після 65 років) - заняття новими видами діяльності.

Можна якісно спланувати свою кар'єру, поетапно розподілити свої зусилля і поставити ряд цілей та намагатися їх поступово досягти. Але досвід показує, що в сучасних умовах кар'єрне зростання відбувається далеко не за визначеними етапами, а формується в залежності від умов, в яких працює людина. Дуже часто відбувається так, що молодий працівник починаючи з посади менеджера або економіста, досягає відразу посади фінансового директора, комерційного директора чи навіть генерального директора. Відбувається так, що працівник не проходить всіх етапів формування кар'єри, а отримує відразу високу посаду. Постає питання, чи добре це для фірми? Відповідь не буде однозначною.

З одного боку, з приходом молодої людини до влади компанія може отримати нові ідеї, використовувати сучасні технології, новітні розробки в діяльності підприємства. Такий керівник не обтяжений умовностями, надмірними знаннями і досвідом. Він всесприймає таким, яким воно є наданий час даних умовах. Він буде шукати різні найпростіші засоби вирішення проблем. Все це сприятиме розвитку компанії, зміцненню її конкурентоспроможності та підвищенню продуктивності праці в середині підприємства.

З іншого боку, людина, що раптово стала керівником вищої управлінської

---

ланки, не може до кінця збагнути свого положення. Адже їй потрібно змінювати свій стиль діяльності, манери спілкування з людьми, потрібно вчасно і аргументовано приймати управлінські рішення. Як правило, працівники, що мають швидку кар'єру, не користуються авторитетом серед підлеглих, а, отже, їм потрібно потурбуватися і про це. Ще однією проблемою для таких керівників є те, що вони не можуть оцінити своїх здобутків, а відповідно не можуть працювати на даній посаді з максимальною віддачею. Їм швидко все набридає, тому що їм хочеться чогось нового, а подальшого розвитку немає і не може бути, тому що вони отримали все і відразу. Вони швидко втомлюються і звільняються з посади або працюють з мінімальною продуктивністю, постійно знаходячись в пошуках чогось нового для себе.

Отже, у всьому має бути золота середина. Не можна довго тримати здібного працівника на одній і тій самій посаді, але не можна також раптово підвищувати людину, надаючи їй відразу високу керівну посаду. Звичайно, можна пропустити якийсь етап кар'єрного зростання, але не можна „стрибати“ з посади рядового працівника на посаду вищої управлінської ланки. Це не принесе користі, а ні працівнику, а ні фірмі. Він не зможе оцінити своєї посади і його діяльність не тільки не сприятиме функціонуванню компанії, а навпаки, лише гальмуватиме його. Все має бути поступовим і саме це сприятиме, як підвищенню професійної майстерності працівників різних рівнів, так і розвитку організації.