

технологіями в галузі оцінки персоналу; знання методології розробки і впровадження процедури оцінки (для компанії, що тільки вводить ці процеси); досвід складання планів розвитку для різних категорій персоналу; знання ринку тренінгових послуг.

Фірми, яким потрібні ейчари не акцентують особливої уваги на освіті кандидатів. Набагато важливіше для них досягнення у вирішенні завдань, практичний досвід, накопичений управлінцем. Отже, ейчаром можуть бути психологи, педагоги, лінгвісти, соціологи, а також колишні інженери, лікарі, військові. Наявність профільної освіти ще не гарантує успіху в даній галузі.

Якості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності: високий соціальний інтелект; логічне мислення; комунікативні і організаторські навички; уміння прогнозувати, передбачати ситуацію, відповідальність; емоційна рівновага – холоднокривність, розсудливість; стресостійкість у міжособовій взаємодії; широкий діапазон поведінки (володіння різними стилями міжособової поведінки); чіткі особисті цілі та ін.

Отже, перш ніж вибрати дану професію, дайте собі відповідь на наступні питання, чи властиві вам дані навички, чи є у вас відповідні інтелектуальні можливості.

**УДК331.36**

Н.В. Бакало, к.е.н., доцент

А.С. Войтенко, студент

*Полтавський національний технічний університет  
імені Юрія Кондратюка*

## **ПРОЦЕС ПЛАНУВАННЯ І РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

З розвитком ринкової економіки значною мірою зростає роль управління, а разом із нею і потреба в його удосконалюванні. Без цілеспрямованого і науково обґрунтованого управління неможливо забезпечити сприятливі умови для творчої роботи трудових колективів та досягнення поставлених цілей.

Суттєвий внесок у висвітлення психологічних аспектів кар'єри зробили О.Бодальов, О.Деркач, А.Гусєва, А.Єгоршина, Є.Могильовкін, Є.Молл А.Лобанова, А.Турчинова.

Планування кар'єри - це управління розвитком персоналу в потрібному для організації напрямку, що характеризується складанням плану горизонтального і вертикального просування працівника по системі посад або робочих місць, починаючи з моменту прийняття працівника в організацію і закінчуючи передбачуваним звільненням з роботи.

У процесі планування враховуються три сторони: працівник - відповідальний за власну кар'єру; керівник - є наставником співробітника; відділ людських ресурсів - здійснює управління процесом розвитку кар'єри співробітника в організації.

Переваги планування кар'єри: більш високий ступінь задоволеності від роботи в організації; підвищення матеріального добробуту і життєвого рівня; більш чітке бачення особистих професійних перспектив і можливість планувати інші сторони власного життя; можливість цілеспрямованої підготовки до майбутньої управлінської діяльності; підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Головними завданнями планування та реалізації кар'єри є взаємодія професійної і внутрішньоорганізаційної кар'єри. Планування та контроль ділової кар'єри полягають у тому, що з моменту зарахування працівника в організацію і до передбачуваного звільнення з роботи необхідно організувати планомірне горизонтальне та вертикальне просування працівника в системі посадових і робочих місць. Працівник має знати не лише свої перспективи на короткостроковий і довгостроковий періоди, а й те, яких показників він має досягти, щоб розраховувати на просування по службі.

Управління кар'єрою являє собою науково обґрунтоване раціональне визначення строків заняття посад з урахуванням побажань і можливостей працівників і є управлінням розвитком персоналу в потрібному для організації напрямі.

Головна задача планування і розвитку кар'єри полягає в забезпеченні взаємодії професійної і внутрішньоорганізаційної кар'єр.

У багатьох фірмах планування ділової кар'єри є обов'язковим. Воно полягає у визначенні цілей і шляхів, що ведуть до їх досягнення. Розвитком кар'єри називають ті дії, які робить співробітник для реалізації свого плану.

Правила управління діловою кар'єрою являють собою принципи поведінки індивіда з планування і здійснення службового зростання.

Задля ефективного управління діловою кар'єрою необхідним засобом є складання особистого плану. Особистий життєвий план кар'єри складається з трьох основних розділів: оцінка життєвої ситуації, постановка особистих кінцевих цілей кар'єри і приватні цілі та плани діяльності.

Розвиток кар'єри створює певні переваги для працівника і для організації: для працівника - задоволеність працею, підвищення конкурентоспроможності на ринку, можливість планувати професійне зростання, і висока лояльність співробітників, скорочення плинності кадрів та підвищення продуктивності праці - для організації.

**УДК 658.336**

Н.В. Бакало, к.е.н., доцент  
Є.С. Гнітько, магістр

*Полтавський національний технічний університет  
імені Юрія Кондратюка*

## **УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Корпоративна культура - це сукупність прийнятих на даному підприємстві норм і правил поведінки по відношенню до клієнтів і партнерів, а також культура міжособових стосунків на підприємстві.

Корпоративна культура – це, не тільки імідж певної організації, але й ефективний інструмент її стратегічного розвитку. Вона значно впливає на різні сторони діяльності працівників, на владні відносини і відносини контролю, на ставлення до трудової діяльності, міжособистісні стосунки