

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ,  
РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ**

УДК 331.108.4:331.36 (477)

М. Д. ВЕДЕРНИКОВ, В. А. ЛІТИНСЬКА  
Хмельницький національний університет

**АНАЛІЗ ФАКТОРІВ ТА ЦІННОСТЕЙ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА КАР'ЄРУ  
ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ**

*Дана стаття присвячена аналізу факторів та цінностей, які здійснюють істотний вплив на кар'єру. Особливу увагу приділено комплексній оцінці кожного з факторів.*

*The article is devoted to analysis the factors and values, that are influence to the career. Special attention is payed to the combined valuation of other factors.*

*Ключові слова: кар'єра, фактор, комплексна оцінка.*

**Вступ.** Кар'єра, як і будь-який інший об'єкт, розвивається під прямим або непрямим впливом певних факторів. Однак набір факторів, що впливають на кар'єру, не завжди був тим самим. В міру розвитку кар'єри, залежності від розвитку суспільства група факторів, що впливають на розвиток кар'єри, видозмінювалася й розширювалася, тому постала необхідність у їх аналізі та згрупуванні.

Вивченням та дослідженням факторів та цінностей, які впливають на розвиток кар'єри займається досить невелика кількість науковців та вчених: Гавалешко, Данюк, Єськов, Жигло, Злотніков, Лукашевич, Молл, Москаленко, Охотський, Поспелова, Романов, Сардак, Сотнікова, Швальбе, Якокка. Незважаючи на значні дослідження багатьох аспектів кар'єри залишаються ще не дослідженні.

**Постановка завдання.** За умов ринкової економіки досить актуально постала проблема у дослідженні факторів кар'єри персоналу підприємств. Тому перед багатьма науковцями постала потреба у її дослідженні, а, саме – аналізі факторів, які мають істотний вплив на планування і на розвиток кар'єри працівників. Завданням даної статті є аналіз існуючих факторів кар'єри та визначення тих факторів, які здійснюють на неї найбільший вплив.

**Основна частина.** Під факторами кар'єри слід розуміти найбільш істотні обставини, що виступають як рушійні сили, причини процесу трудового переміщення.

Первісною умовою для розвитку кар'єри була наявність власності (на працю, на засоби виробництва). До появи штучних ознак поділу людей при розподілі людей тільки за природними ознаками (стать, вік, зріст, колір очей) говорити про кар'єру і соціальний статус було ще рано. З появою прибавочного продукту, власності виникають контури соціальної ієрархії, соціальні статуси. На перших етапах розвитку суспільства великий вплив на розвиток кар'єри робить спадковий соціальний статус.

Можна виділити наступні фактори, що впливають на розвиток кар'єри (рис. 1) [2, с. 98].

Отже, особистість – явище соціальне. Її соціальність полягає у тому, що вона є продуктом спілкування людей. Природні властивості індивіда – це те, що закладено в ньому від народження і, як правило, характеризується тим або іншим ступенем виразності таких динамічних характеристик, як активність і емоційність.

Психологічні властивості особистості також пов'язані із природними даними, становлять ще одну важливу її характеристику – здібності. Здібності визначаються динамікою придбання індивідом знань, умінь і навичок та його можливістю виконувати певний вид діяльності. Люди, що бажають зробити кар'єру, приділяють велику увагу інтегруючим факторам. Ця група факторів дуже важлива, їм надають великого значення “досвідчені кар'єристи”.

На думку Лі Якокки, успішну кар'єру менеджера йому дозволили зробити: рішучість; везіння; сила волі; “допомога багатьох гарних людей”; оптимізм; ввічливість і гарні манери; заповзятливість; ораторське мистецтво уміння викладати свої думки на папері; ерудиція; комунікабельність; гарна освіта в області гуманітарних наук; цілеспрямованість; уміння зосередитися й раціонально користуватися своїм часом; уміння визначати пріоритети; уміння розпізнавати характер людей; уміння визнавати свої помилки; уміння йти на ризик; уміння слухати так само, як говорити; самореклама; зовнішній лоск [3, с. 18].

Трудова кар'єра індивіда задана йому наявним суспільним поділом праці. Тому особистість може реалізувати свої інтереси, внутрішні спонукання до праці лише тією мірою, якою є її робоча сила. Також структура мотивів і ціннісних орієнтацій відповідають структурі суспільних потреб.

Специфічну роль відіграє фактор часу. Уся сукупність факторів трудової кар'єри підлягає часовим змінам, причому різні фактори динамічні різно мірою. Вікові межі кар'єри рухливі через відмінності соціальних умов життя та біолого-психологічних особливостей індивідів. Зі старінням організму відбувається, як правило, послаблення сприйнятливості до нових знань.

Інтенсивність мобільності залежить від рівня кваліфікації. Найбільшою стійкістю вирізняються професійні групи, що стоять високо на ієрархічній градації робочих місць, згрупованих за критерієм

кваліфікації, — професійна мобільність тим менша, чим вища кваліфікація професій [5, с. 281].

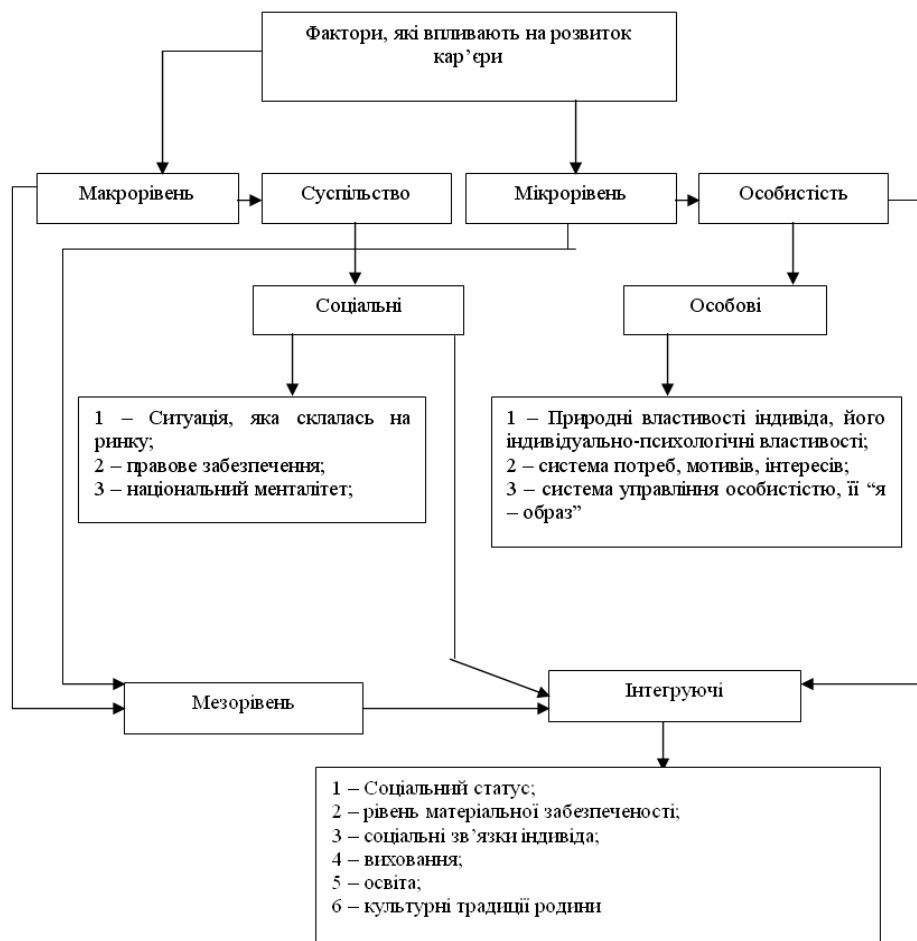


Рис. 1. Сучасні фактори, які впливають на розвиток кар'єри

Родина впливає на формування і прояв здібностей до праці, на визначення першого вибору робочого місця. Соціальне походження відіграє істотну роль на початку трудової діяльності. В подальшому просування визначається в основному виробничою і соціальною активністю самого працівника.

Стан трудової кар'єри чи її окремих елементів у певний момент перебуває у вірогідній залежності від стану в попередній момент часу. Інакше кажучи, наступний вибір робочих місць залежить від вибору, зробленого раніше. Ця закономірність зумовлюється тим, що попередній досвід роботи не може не позначитися на виборі нової роботи.

Успішність кар'єри часто сама породжує прагнення до подальшої кар'єри. Оскільки успішність кар'єри залежить головним чином від підвищення рівня освіти, можна припустити також, що прагнення до кар'єри пов'язане із зумовленою освітою потребою у творчому характері праці [1, с. 79].

Міські жителі (вихідці із села) мають, за інших рівних умов, менш сприятливі умови для трудової кар'єри, ніж старожили, у зв'язку з обмеженням їхніх можливостей для вибору місць докладання праці.

Зазначені критерії впливу факторів на кар'єру стосуються і сучасної ділової кар'єри. Проте в їхній оцінці необхідно враховувати зміни в змісті як діяльності (в основному управлінської), так і самих факторів. Так, М. Вудкок і Д. Френсис у своїх дослідженнях виділяють фактори, що впливають на управлінську діяльність, а отже, й на кар'єру керівників [5, с. 280].

Стреси, тиск і невизначеність дедалі більше заповнюють усі форми виробничого життя. Тому сучасні менеджери повинні уміло й ефективно організовувати свій час.

Ерозія традиційних цінностей призвела до серйозних розбіжностей між особистими переконаннями й цінностями. Тому від сучасних менеджерів потрібна здатність усвідомлювати свої особисті цінності. Наявність великої можливості вибору. Тому менеджер повинен чітко визначити як цілі виконуваної роботи, так і власні цілі.

Організаційні системи не в змозі забезпечити всі можливості для навчання, необхідні сучасному керівникові. Тому кожний менеджер має сам дбати про самовдосконалення й розвиток. Проблем стає дедалі більше, і вони чимраз складніші, тоді як засоби їх вирішення залишаються обмеженими. Тому здатність вирішувати проблеми швидко та ефективно стає важливою частиною управлінських навичок. Постійна

боротьба за ринки збуту, енергетичні ресурси і прибутковість роблять необхідними висування нових ідей і постійне пристосовування. Тому керівники мають бути винахідливими і здатними реагувати на зміни ситуації.

Ефективне управління закликає до використання навичок впливу на оточення, не вдаючись до прямих наказів. Потрібні нові, сучасніші управлінські прийоми, і багато менеджерів повинні освоїти інші підходи до своїх підлеглих. Великі витрати і труднощі пов'язані нині з використанням найманих робітників. Тому від кожного керівника вимагається вміле використання людських ресурсів.

Складні проблеми чимдалі вимагають об'єднання зусиль декількох людей, що спільно їх вирішують. Тому менеджер повинен уміти створювати та вдосконалювати групи, здатні швидко стати винахідливими й результативними в роботі, тобто ефективно адаптуватися до групової роботи і змін у діяльності [4, с. 68].

Отже, кожен із факторів по-своєму впливає на швидкість кар'єри, її темп. Крім того, інтенсивність і пріоритети факторів є різними на різних етапах кар'єри. В економічній літературі вивчалися уявлення індивіда про кар'єру: кар'єрна мотивація; відношення до «кар'єризму»; залежність між віком, статтю й уявленнями про кар'єру; способи, які використовуються для досягнення кар'єри; система цінностей особистості і місце кар'єри в ній.

**Висновки.** Таким чином, можна зробити висновок, що в системі цінностей особистості кар'єра не має лідируючих позицій. Однак це не свідчить про те, що кар'єра втратила свою актуальність. Найімовірніше, вона дуже актуальна для індивідуумів, але не як самоцінність, а як засіб для досягнення життєво важливих цілей. Підтвердженням цієї гіпотези може слугувати те, що «багато грошей» більшість респондентів поставили на останнє місце при всій їхній видимій важливості й значимості, особливо в періоди, що характеризуються економічним спадом.

Дослідження вчених показало, що з переорієнтацією системи цінностей особистості й суспільства відбуваються певні зміни уявлення про кар'єру. У цінностно-мотиваційному аспекті кар'єра розглядається більшістю як спосіб самореалізації особистості. У професійно-практичному аспекті кар'єра є результатом процесу погодження інтересів підприємства з кар'єрними прагненнями особистості.

#### Література

1. Данюк В. М. Особливості програмування ділової кар'єри в закладах освіти / В. М. Данюк // Проблеми праці, економіки та моделювання. — 1998. — Ч.1. — С. 78–80.
2. Лукашевич М. П. Ділова кар'єра в банку: шляхи ефективного управління / М. П. Лукашевич, Н. Ю. Альшевська. — К. : КНЕУ, 1998. — 187 с.
3. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента / Н. Лукашевич // Персонал. — 1997. — № 6. — С. 8–20.
4. Москаленко Н.О. Ділова кар'єра : конспект лекцій / Н.О. Москаленко. — Х. : ХНЕУ, 2005. — 152 с.
5. Сотникова С. И. Управление карьерой : [учеб. пособие]. / С. И. Сотникова. — М. : ИНФРА-М, 2001. — 408 с.

Надійшла 07.06.2009

УДК 331.101.262

О. А. КОВЕНСЬКА

Дрогобицький педагогічний університет ім. І. Франка

### ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕКРЕАЦІЙНИХ ЗОН УКРАЇНИ

*Стаття присвячена проблемам формування трудового потенціалу рекреаційних зон України в стратегії їх соціально-економічного розвитку. Здійснено аналіз перешкод та розроблено концепцію формування і підвищення якості трудового потенціалу в рекреаційних зонах.*

*The article is dedicated to the problem of formation of the working potential in the recreational zone of Ukraine in the strategy of their social and economical development. The analysis of the obstacles is made and the concept of formation and improvement of the working quality in the recreational zone is worked out.*

*Ключові слова: трудовий потенціал, рекреаційна зона, стратегія соціально-економічного розвитку.*

**Вступ.** Специфічність соціально-економічних процесів в Україні на сучасному етапі характеризується цілою низкою протиріч, від успішного розв'язання яких залежить подальший розвиток економіки України. Особливість ситуації полягає в тому, що з одного боку, зберігаються елементи відносин властиві командно-адміністративній економіці (перевага адміністративних методів над економічними, низька мобільність та ціна робочої сили), а з іншого, — проявляють себе засади ринкових відносин з властивою їм системою найму робочої сили, специфікою трудових відносин. Це обумовлює поглиблення кризових явищ на мікро- та макрорівнях.