

УДК
331.108.4:658

ГОНЧАРОВ Ю.В., КОМАРОВСЬКА Ю.А.
Київський національний університет технологій та дизайну

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ

Мета. Обґрунтування технології формування, розвитку та заходів з підвищення ефективності системи управління кар'єрою в освітніх закладах.

Методика. В ході дослідження використовувалися такі загальнонаукові методи та прийоми: аналізу та синтезу, семантичного аналізу (при характеристиці управлінської категорії «кар'єра»); історично-описовий, методи теоретичного узагальнення та встановлення причинно-наслідкових зв'язків; системний підхід.

Результати. У статті розкривається сутність та етапи управління діловою кар'єрою, її основні характеристики, поняття і складові комплексної системи управління кар'єрним процесом. Обґрунтовано необхідність формування системи управління кар'єрним процесом в освітніх закладах, вказано її цілі, функції, принципи, визначено шляхи та заходи з підвищення її економічної та соціальної ефективності.

Наукова новизна. Використано процесний підхід до формування та розвитку системи управління кар'єрою з урахуванням специфіки освітньої діяльності.

Практичне значення. Дієва система управління кар'єрою сприяє підвищенню ефективності управління організації, зростанню інтелектуального потенціалу її персоналу.

Ключові слова: система управління кар'єрою, службово-посадове просування, персонал, кар'єра, освітня діяльність, управління кар'єрним процесом.

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання, коли відбувається перехід до стадії інформаційного суспільства, а питома вага сфери послуг в структурі суспільного виробництва стає все більшою, великої значимості набувають процеси управління кадрами, які являють собою людський фактор економічного розвитку. На сьогодні основний і найбільш цінний актив будь-якої організації – її працівники. Саме вони визначають рівень досягнення її цілей – як на економічних, так і соціальних. Перед кожним освітнім закладом України постає завдання підвищення ефективності функціонування, необхідним є формування дієвої системи управління кар'єрою науково-педагогічного та допоміжного персоналу. З огляду на це було сформульовано тему і мету дослідження, обумовлено його предмет та об'єкт.

На даному етапі економічного розвитку співробітники освітнього закладу повинні приймати значну кількість рішень, що визначають ефективність діяльності та рівень його економічної автономності. Управлінські рішення можуть бути правильними чи хибними, але на перший план виходить критерій своєчасності, недотримання якого може

поставити під загрозу саме існування організації. Тому з метою підвищення кваліфікаційного рівня персоналу є необхідність використання процесного підходу до формування та розвитку системи управління кар'єрою в закладах освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Праці вітчизняних та зарубіжних науковців в галузі менеджменту засвідчують, що ділова кар'єра стала об'єктом фахової дискусії та присутня в наукових інтересах багатьох відомих вчених, таких як: Т.І. Балановська, Д.П. Богиня, О.О. Бодальов, О.А. Грیشнова, І.М. Грищенко, А.С. Гусева, А.О.Деркач, П. Друкер, О.В. Дубовик, А.П. Єгоршин, Ю.А. Єршова, А.Д. Кібанов, Т.А. Костишина, А.А. Лобанов, І.І. Лотоцький, М.П. Лукашевич, А.К. Маркова, К. Мацусіта, Е.Г. Молл, О.С. Новікова, Т.В. Поспелова, В.С. Савельєва, О.В. Сардак, М.В. Сафонова, М.В. Семикіна, Н.С. Ситнік, О.А. Турецький, В.О. Храмов, Н.І. Чухрай, І.Б. Швець, Ю.М. Яновська та ін. [1-8]. У своїх працях вони розкривають сутність управлінських категорій професійної кар'єри та службово-посадового просування, визначають їх функції, види, етапи здійснення, чинники, що обумовлюють їх становлення.

Разом з тим в зазначених джерелах спостерігається недостатнє висвітлення практичних проблем із побудови системи управління кар'єрним розвитком в організаціях. Необхідною є консолідація існуючих методичних положень щодо визначення технології формування, подальшої побудови, розвитку й оцінки економічної та соціальної ефективності системи управління кар'єрою в організації, чому присвячується дане дослідження.

Метою статті є обґрунтування технології формування, розвитку й оцінки ефективності системи управління кар'єрою в організації (зкладах освіти). Об'єктом дослідження є процес управління персоналом, а предметом – формування системи управління кар'єрою науково-педагогічного та управлінського персоналу в сфері освіти.

Основні результати дослідження. Необхідність підвищення адаптивних здатностей сучасного освітнього закладу, що забезпечують пристосування його мінливих умов зовнішнього середовища, підсилює потребу у більш високому рівні загальної та професійної освіти працівників, безперервному їх навчанні (включаючи оволодіння принципово новими навичками та компетенціями), розвитку в них здатності до творчості, креативності та постійного відновлення. Це також зумовлено загостренням конкуренції на світовому ринку освітніх послуг на тлі активного використання інтернет-технологій та підвищення мобільності громадян. У цих умовах якість персоналу все частіше стає вирішальним фактором перемоги в конкурентній боротьбі [2, с. 28-29].

Невід'ємною складовою процесу покращення якісного складу науково-педагогічного та управлінського персоналу вважаємо мотиваційну складову, яка прямо пропорційна можливості успішного просування по службі або побудові успішної кар'єри.

Сам термін «кар'єра» (від франц. «carrière» – «віз» та італ. «carriera» – «біг, життєвий шлях») ввійшов до наукового вжитку з повсякденної свідомості. У загальному розумінні він означає успішне просування в галузі суспільної, службової, наукової та іншої діяльності. Словник російської мови С.І. Ожегова трактує кар'єру як «...шлях до успіхів, значного становища в суспільстві, на службовій ниві, а також саме досягнення такого становища» [3, с. 247].

Аналіз вітчизняних наукових джерел в галузі менеджменту засвідчує, що ділова кар'єра стала предметом дослідження багатьох відомих вчених. Аналізуючи різні визначення кар'єри, представлені їх наукових працях, можна зробити наступні узагальнення:

- 1) кар'єра тісно пов'язана як з індивідуальною, так і з соціальною природою людини;
- 2) кар'єра пов'язана і є вираженням трудової та творчої діяльності людей;
- 3) кар'єра корелюється із соціальною мобільністю індивіда;
- 4) у будь-якій суспільній ієрархії (виробничій, майновій, соціальній, адміністративній і т. д.) присутня кар'єрна складова;
- 5) кар'єра охоплює досягнення успіху в широкому діапазоні сфер людської діяльності: наукової, службової, суспільної тощо;
- 6) у всіх визначеннях терміну присутня ознака успіху: «успішне просування», «шлях до успіхів», а також результат досягнення успіху;
- 7) кар'єра може розумітися і як процес, і як результат цього процесу.

Управління професійною кар'єрою на рівні організації являє собою цілеспрямовану діяльність служб управління персоналом з розвитку професійних здібностей людини, накопичення їм професійного досвіду і його раціональному використанню в інтересах як співробітника, так і організації. Поєднання інтересів окремого працівника і організації забезпечується плануванням особистої кар'єри, а також проектуванням і плануванням посадової структури і посадового просування в організації.

Виділимо наступні етапи процесу управління діловою кар'єрою:

1. Планування ділової кар'єри співробітника – починається з моменту його найму. Визначаються перспективи його професійного й особистісного розвитку в організації, роль і його місце у виробничій та організаційній структурі та, відповідно, можливості і напрями кар'єрного зростання.

2. Складання плану індивідуального розвитку кар'єри співробітника – формується перелік тих посадових позицій, які співробітник може займати в процесі кар'єрного зростання. На цьому етапі відбувається зіставлення інтелектуального, лідерського, креативного потенціалу співробітника та освітньо-кваліфікаційних й інших вимог, що пред'являються роботодавцем до тієї чи іншої посади, враховуються також індивідуальні особливості кожного співробітника (морально-вольові якості, тип темпераменту, інтереси, захоплення, рівень здоров'я тощо). На даному етапі при складанні зазначеного вище кар'єрного плану залучаються безпосередні керівники співробітників (здебільшого менеджмент середньої ланки – керівники кафедр, ділянок, ін. підрозділів освітнього закладу).

3. Реалізація плану розвитку кар'єри. Такий план, як правило, передбачає ротацію за посадами та підрозділами закладу, різноманітні стажування та індивідуальне наставництво (коучинг). На цьому етапі передбачається постійне кількісне та якісне оцінювання результатів роботи. Завданням співробітника є не тільки постійне отримання нових знань та навичок, але й успішний їх вибір та використання у своїй щоденній роботі. Як правило, оцінка дій співробітника на даному етапі управління кар'єрою проводиться спільно безпосереднім керівником і службою персоналу.

4. Оцінка ефективності управління діловою кар'єрою співробітника – може спиратися на використання системи наступних показників:

- підвищення ефективності управління освітнім закладом (яке може базуватися на показниках досягнення цілей організації, що визначені її засадними документами, концепціями розвитку тощо);
- підвищення результативності праці (в т. ч., покращення рівня знань учнів, студентів та слухачів);
- зниження плинності кадрів;
- співвідношення чисельності співробітників, прийнятих на ключові посади ззовні, та тих, хто був призначений на такі із внутрішнього кадрового резерву організації;
- кількість нових наукових та освітніх проектів (або динаміка зростання цього показника) як фактор створення інноваційного середовища в організації [складено за 4].

З метою підвищення результативності роботи НПП в освітніх закладах існує актуальна потреба у формуванні комплексної системи управління кар'єрним процесом, що включає в себе взаємозалежні між собою цілі, функції, принципи, структуру і кадрове забезпечення.

Серед визначальних цілей системи управління кар'єрним процесом на рівні закладу слід виділити наступні [5, с. 156-157]:

- узгодження інтересів організації та особистих інтересів співробітників (зокрема, щодо їх професійного розвитку і кар'єрного просування);
- формування, розвиток і раціональне використання професійного потенціалу кожного співробітника й організації в цілому;
- забезпечення спадковості науково-професійного досвіду і культури в організації тощо.

Відповідно зазначеним цілям, основними функціями системи управління кар'єрним процесом освітнього закладу є [6, с. 249-251]:

- дослідження проблем, пов'язаних з виявленням потреб в наукових та управлінських кадрах, їх професійним розвитком і кар'єрним просуванням;
- прогнозування руху кадрів на ключових керівних посадах організації;
- планування професійного розвитку (навчання, стажувань тощо), процедур оцінювання і посадового переміщення працівників (підвищення, ротації), а також кар'єрного процесу по закладу в цілому;
- організація процесів навчання, підвищення та перекваліфікації (у тому числі основам самоменеджменту та управління кар'єрою), оцінювання, адаптації і професійної орієнтації, конкурсів на заміщення вакансій;
- координація й узгодження дій різних ланок системи управління кар'єрою в організації;
- контроль за виконанням функцій, оцінка ефективності управління кар'єрним процесом організації на основі визначеної системи показників.

Досягнення цілей, реалізація функцій і технологій управління кар'єрним процесом організації повинні здійснюватися на основі заздалегідь визначених принципів функціонування системи управління кар'єрним процесом, основними з яких можуть бути такі [7, с. 409]:

- колегіальність у прийнятті рішень;
- узгодженість цілей організації й індивідуальних інтересів співробітника;
- безперервність процесу професійного розвитку і просування;
- прозорість процедур і технологій оцінювання, механізму посадових переміщень;
- економічність.

З метою розвитку кар'єри співробітників освітнім закладом формуються спочатку відносно прості програми у формі навчання (професійні курси, тренінги, семінари та круглі столи) і надалі – більш деталізовані консультаційні послуги по вдосконаленню планів із просування. Реалізація даних програм при раціональному підході не вимагає значних витрат, але може нести істотний мотивуючий вплив на співробітників та містити в собі наступні послуги [8]: по-перше, надавати широкий спектр інформації про вакантні місця і про освітньо-кваліфікаційні вимоги, що висувуються до кандидатів на їх заміщення; по-друге, допомагати працівникам встановити цілі кар'єри; по-третє, заохочувати змістовний діалог між співробітниками та адміністрацією закладу.

Для забезпечення систематичного мотивуючого впливу програми розвитку кар'єри співробітників організації повинні бути відкритими та доступними для всіх працівників і регулярно оновлюватися. Загальною кінцевою їх метою є сполучення поточних потреб і цілей персоналу з майбутніми можливостями просування, що формуватимуться в організації.

Висновки. Запропоновані в статті заходи і практичні рекомендації із формування системи управління кар'єрою персоналу освітніх закладів сприятимуть підвищенню результативності його роботи та соціальної й економічної ефективності менеджменту даних організацій. Надалі ж на основі вивчення потреб і інтересів науково-педагогічних працівників необхідно здійснювати подальший розвиток кар'єрної системи в сфері освіти і використовуваних методів стимулювання, зокрема з позицій коректування використовуваних методів і систем мотивації. Зокрема, в умовах невідворотного переходу до економіки знань, нагальною є потреба скерування систем мотивації науково-педагогічного персоналу на формування мотиву до безперервного навчання та самонавчання (в т. ч., й перекваліфікації) протягом всієї кар'єри, чому будуть присвячені подальші наукові дослідження авторів.

Список використаних джерел

1. Грищенко І.М. Економічний аспект освітньої діяльності університетів в сучасних умовах // Трибуна, №1-4. – К.: Товариство «Знання» України, 2013. – С. 26-29.
2. Никифорова В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. – Одеса: Атлант, 2013. – 275 с.
3. Ожегов С.И. Словарь русского языка. 12-е изд. – М.: Издательство «Советская энциклопедия», 1978. – 846 с.

4. О. Жгун. Кар'єрне сходження // Журнал «Управління компанією», 2006, № 6.

5. Управління розвитком людських ресурсів: монографія / В.І. Верхоглядова, С.Б. Ільїна, Н.А. Іваннікова, О.В. Лавріченко. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2006. – 317 с.

6. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток: монографія / А.В. Доронін; Харк. нац. екон. ун-т. – Х.: ІНЖЕК, 2008. – 320 с.

7. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Изд-во ИНФРА-М, 2009. – 637 с.

8. Балановська Т.І. Досвід підготовки кадрів в Японії // Удосконалення управління соціально-економічним розвитком АПК: Зб. наук. пр. – К.: НАУ, 2008. – С. 46-52.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

ГОНЧАРОВ Ю.В., КОМАРОВСКАЯ Ю.А.

Киевский национальный университет технологий и дизайна

Цель. Обоснование технологии формирования, развития и мер по повышению эффективности системы управления карьерой в образовательных учреждениях.

Методика. В ходе исследования использовались такие общенаучные методы и приёмы: анализа и синтеза, семантического анализа (при характеристике управленческой категории «карьера»); историческо-описательный, методы теоретического обобщения и установления причинно-следственной связи; системный подход.

Результаты. В статье раскрывается сущность и этапы управления деловой карьерой, её основные характеристики, понятие и составляющие комплексной системы управления карьерным процессом. Обоснована необходимость формирования системы управления карьерным процессом в образовательных учреждениях, указаны её цели, функции, принципы, определены пути и меры по повышению её экономической и социальной эффективности.

Научная новизна. Использован процессный подход к формированию и развитию системы управления карьерой с учетом специфики образовательной деятельности.

Практическая значимость. Действенная система управления карьерой способствует повышению эффективности управления организацией, росту интеллектуального потенциала её персонала.

Ключевые слова: *система управління кар'єрою, службово-должностное продвижение, персонал, кар'єра, образовательная деятельность, управление кар'єрним процесом.*

THE CAREER MANAGEMENT SYSTEM AS A TOOL FOR ECONOMIC DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

GONCHAROV Y., KOMAROVSKA Y.

Kyiv National University of Technologies and Design

Purpose. To justify technologies of formation, development and ways to increase the efficiency of the career management system in educational institutions.

Methodology. The study used such scientific methods and techniques, as: analysis and synthesis, semantic analysis (during the characteristic the management category of "career"); historical and descriptive, methods of theoretical generalization and causal relations; a systematic approach.

Findings. The article reveals the essence and stages of a business career management, its basic characteristics, the concept and components of a comprehensive system of career process management. It was justified the necessity of formation of the system, which could manage the career process in educational institutions; specified its objectives, functions, principles, described the ways and measures to improve its economic and social efficiency.

Originality. Used the process approach to the formation and development of a career management system, based on the educational activity specific.

Practical value. An effective system of career management enhances the effectiveness of the organization's management, the growth of its staff's intellectual potential.

Keywords: *career management system, public official promotion, staff, career, educational activity, career process management.*