



ГОРИЗОНТАЛЬНА ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА КВАЛІФІКОВАНОГО РОБІТНИКА

Анотація. У статті розкривається горизонтальна професійна кар'єра та сутність аспектів професійного розвитку робітника. Розглядаються види та характеристика горизонтальної професійної кар'єри кваліфікованого робітника. Також особлива увага відводиться розгляду горизонтального кар'єрного зростання. Визначається, що проблеми горизонтальної професійної кар'єри кваліфікованого робітника пов'язані з недостатнім розвитком його кар'єрних орієнтацій щодо активної професійної самоактуалізації, усвідомлення особливостей власного особистісного і професійного потенціалу.

Ключові слова: професійна кар'єра, горизонтальна кар'єра, кваліфікований робітник, професійний потенціал.

Abstract. The article reveals the horizontal professional career and the essence of aspects of professional development of the worker. The types and characteristics of the horizontal professional career of a qualified worker are considered. Special attention has been also paid to the consideration of horizontal career growth. It is determined that the problems of the horizontal professional career of a qualified worker are associated with the insufficient development of his career orientations for active professional self-actualization, awareness of the peculiarities of their own personal and professional potential.

Keywords: professional career, horizontal career, qualified worker, professional potential.

Постановка проблеми. В останні кілька років тема горизонтальної професійної кар'єри кваліфікованого робітника набула широкої популярності в середовищі вчених і практиків, що викликано реформуванням всіх основних сфер нашого суспільства, становленням ринкової економіки, які призвели до зміни відношення до багатьох процесів і явищ, що донедавна залишалися поза полем зору в силу їх негативного сприйняття або низького рівня актуальності. Те, що раніше вважалося відхиленням від норми, сьогодні зводиться в ранг важливого показника розвитку людини в системі соціальної структури, основного фактору і умови покращення соціально-психологічного клімату, підвищення продуктивності праці, в організації її конкурентоспроможності.

Звернення до проблематики горизонтальної кар'єри останнім часом великої кількості дослідників різних областей діяльності породило безліч визначень поняття «горизонтальної кар'єри».

Горизонтальна кар'єра – вид, що припускає або переміщення в іншу функціональну область діяльності, або виконання певної службової ролі на щаблі, що не має жорсткого формального закріплення в організаційній структурі



(наприклад, виконання ролі керівника тимчасової цільової групи, програми та ін.); до горизонтального кар'єрного зростання можна віднести також розширення або ускладнення завдань на колишній щаблі (як правило, з адекватною зміною винагороди). Поняття горизонтальної кар'єри не означає неодмінний і постійний рух нагору по організаційній ієрархії, це динамічне явище, тобто постійно змінюється і розвивається процес [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні дослідження щодо професійної кар'єри висвітлювали у своїх публікаціях науковці: Г.В. Дворецька, В.Т. Лозовецька, В.В. Радул, М.П. Лукашевич, О.М. Кокун, О.Р. Малхазов, С.В. Гудкова, О.В. Мазяр, В.В. Кириченко, І.Б. Файнман, І.П. Краснощок, І.В. Лебедик, Ю.В. Ковбасюк, Л.Е. Орбан-Лембрик, В.С. Біскуп, Т.М. Траверсе, Т.Л. Лях, Т.П. Цюман. А загалом горизонтальна професійна кар'єра кваліфікованого робітника недостатньо висвітлена у науковій літературі.

Мета статті – характеристика горизонтальної професійної кар'єри кваліфікованого робітника, його видів, зокрема горизонтального кар'єрного зростання та потреби у ньому дорослої людини у світлі сучасних соціально-економічних і політичних реалій.



Виклад основного матеріалу. Динамічний трудовий шлях у залежності від спрямованості переходів можна поділити на горизонтальний – без переходів індивіда між робочими місцями різних соціальних рангів і вертикальний – з переходом на робочі місця більш високих соціальних рангів. Часто поняття кар'єри пов'язано саме з вертикальними переміщеннями працівника вгору по службових сходах, зміною його статусу.

Однак поняття «кар'єра» має право на існування і стосовно горизонтального типу просування працівника.

Саме так розуміється кар'єра в середовищі робітників. Горизонтальний тип просування робітника, тобто просування в кваліфікаційному плані до визнання його як професіонала в своїй справі, робить робочу професію престижною і розцінюється багатьма як успіх в житті. Практично кожна людина хоче мати цікаву роботу, повагу з боку оточуючих, необхідний достаток, тобто задоволення від своєї трудової діяльності.

Очевидно, отримання робочого місця, найбільш відповідного інтересам і можливостям робітників, яке приносить задоволення як моральне (престиж, кваліфікація, повага), так і матеріальне (розмір заробітної плати), і є кар'єра робітника, його просування в робочому середовищі.

Таким чином, шаблі професійної кар'єри – це зростання професійної майстерності, підвищення кваліфікації (кваліфікаційне просування), освоєння суміжних професій, навчання нової більш складної спеціальності (професійне просування) [3].

Для робітників також не виключений вертикальний тип кар'єри: перехід в інші категорії промислово-виробничого персоналу: службовців, керівників.

Вертикальний шлях просування працівника можна поділити на висхідну кар'єру (систематичне просування вгору по службових сходах) і спадну. Дана класифікаційна ознака застосовується і для горизонтального типу просування працівника. Оскільки в межах робочого місця одного соціального рангу є певні кваліфікаційні рівні, то переміщення по робочих місцях може бути висхідним (освоєння робіт вищого розряду, професій більш кваліфікованої праці і низхідним (наприклад, при зміні підприємства або галузі перехід робітника або службовця на робоче місце вимагає більш низької кваліфікації) [5].

Природньо, трудовий шлях індивідів включає періоди як підйомів, так і спадів.

За швидкістю переходів (наприклад, число переходів за 3, 5 і 10 років трудового життя) кар'єра може бути охарактеризована як нормальна або стрімка.

Є й інший підхід, згідно з яким розрізняють кар'єру професійну та внутрішньо організаційну. Професійна кар'єра – це становлення працівника як професіонала, кваліфікованого фахівця у своїй справі (в своїй галузі діяльності), яке відбувається протягом усього трудового життя працівника. Вона може реалізовуватися на різних підприємствах (в організаціях).

Внутрішньо організаційна кар'єра послідовна зміна стадій розвитку кар'єри, просування в професійному та посадовому плані в межах одного підприємства. Горизонтальний і вертикальний тип кар'єри якраз і відноситься до внутрішньо організаційного її виду. Крім того, в рамках даного виду виділяється і такий тип, як доцентрова кар'єра – рух до ядра, керівництву підприємства (запрошення на недоступні для інших наради, зустрічі, виконання окремих доручень, доступ до деяких джерел інформації, тобто своя людина, наближена до керівництва, її довірена особа) [4].

Така класифікація видів кар'єри має сенс, тому що планування просування працівника, що сприяє становленню його кар'єри, відбувається саме всередині підприємства (організації). Управління персоналом підприємства, що ставить завдання розвитку персоналу, повинно забезпечити узгодження професійної і внутрішньо організаційної кар'єри. Для цього потрібно поєднувати цілі підприємства і працівника, знати бажання працівника, оскільки планування кар'єри носить індивідуальний характер, підвищувати якість планування, його відкритість, забезпечити формування наочних і зрозумілих критеріїв службового зростання, об'єктивність в оцінці потенційних можливостей працівника та ін.

Американські фахівці розуміють під плануванням кар'єри «намічання майбутніх шляхів проходження кар'єри всіх категорій зайнятих шляхом уточнення меж їх використання та конкретизації можливостей підготовки в різні періоди кар'єри з урахуванням поточних і майбутніх потреб організації». Планування кар'єри стало традиційним методом регулювання розвитку управлінських кадрів на американських підприємствах з 60-х років. Однак в даний час область планування істотно розширилася, захопивши в свою сферу і робітників, і студентів вузів, з якими укладено контракт на майбутню роботу [11].

Планування кар'єри, з одного боку, ставить за мету забезпечення реального зв'язку між прагненням індивідуумів щодо підвищення професіоналізму, самоствердження, свого соціального статусу та ін., а з іншого – розвиток організаційної, управлінської та соціальної структури підприємства (організації).



Вивчення запитів працівників, їх інтересів, аналіз відповідності посадових вимог потенціалу виконавців направлено на запобігання стихійним переміщенням працівників, надання розвитку кар'єри цілеспрямованого характеру, досягнення більшої відповідності вимог робочого місця до працівника і рівнем його професіоналізму, особистих якостей. Отже, управління процесом просування працівників має бути позитивним як для самого працівника (в частині мотивації і ефективності праці), так і для підприємства (досягнення цілей розвитку підприємства як виробничо-господарської системи, підтримку психологічної стійкості співробітників, здорового соціально-психологічного клімату в колективі).

Однак планування професійної кар'єри не обмежується лише розстановкою працівників. Воно вирішує більш загальну задачу розвитку персоналу, кваліфікаційного або посадового просування працівників. Звідси – необхідність тісного взаємоузгодження планування кар'єри з діловою оцінкою персоналу, з плануванням підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, з програмою внутрішньо заводського руху кадрів у ході вирішення проблеми працевзабезпеченості виробництва, стабілізації колективу, з соціальним плануванням на підприємстві.

Велике значення має оперативне доведення відомостей щодо наявності вакансій на підприємстві до всіх робітників.

Ефективна система управління кар'єрою повинна включати три взаємопов'язані підсистеми:

- виконавці (працівники);
- робочі місця, посади;
- інформаційне забезпечення.

Підсистема виконавців містить відомості щодо здібностей, інтересів і мотивів працівників (співробітників), підсистема робіт – відомості про всілякі завдання, проекти, індивідуальні ролі, виконання яких необхідно для підприємства (організації). Підсистема інформаційного забезпечення управління об'єднує відомості про виконавців, роботи і загальноприйнятну практику переміщення співробітників, призначення їх на певні види робіт і посади і тим самим сприяє досягненню відповідності запитів виконавців і характеристик робіт.

Організаційне забезпечення професійного просування пов'язано з участю в цій роботі багатьох функціональних служб і виконавців: фахівців відділу праці та заробітної плати або відділу кадрів, цехових підрозділів, а також планово-економічної та технічної служб, адміністрації і лінійних керівників – начальників цехів, майстрів, а також членів рад бригад і бригадирів.

Досвід зарубіжних і вітчизняних підприємств свідчить, що робота з професійним кваліфікаційним просуванням становить частину системи управління кадрами.

Підсистема професійного кваліфікаційного просування робітників являє собою сукупність форм, методів і засобів організації планомірного, послідовного, заздалегідь спроектованого навчання і переміщення робітників від простої до складної, змістовної праці, від низьких до вищих щаблів професійної майстерності з урахуванням інтересів працівника та потреб виробництва [12].

Ця підсистема покликана вирішити такі завдання, як:

- закріплення на підприємствах стабільного контингенту робітників;
- підвищення ефективності використання кадрів;
- створення можливості для отримання працівником у перспективі відповідної його інтересам і запитам роботи;
- своєчасне забезпечення виробництва висококваліфікованими кадрами;
- забезпечення кадрами робочих місць малопривабливої і некваліфікованої праці, з несприятливими умовами праці.

Правильно організованій системі професійного та кваліфікаційного просування робітників відводиться роль внутрішнього регулятора узгодження інтересів виробництва і кожного конкретного робітника. Відзначимо основні принципи, на яких має будуватися просування робітників:

- послідовне, планомірне, безперервний рух робітників від нижчих до вищих щаблів професійної кваліфікації;
- побудова трудової кар'єри таким чином, щоб на кожній наступній роботі найбільшою мірою використовувалися знання і досвід, отримані на попередній;
- безперервний розвиток і збагачення освітнього, культурного рівня і професійного досвіду робітників, збереження їх здоров'я; першочергове просування робітників, зайнятих на непривабливих і з несприятливими умовами праці робочих місцях;
- переважне надання роботи на місцях зі сприятливими умовами праці та за професіями складної праці працівникам даного підприємства;
- інформованість робітників підприємства про перспективи просування і про реальне просування;
- моральна і матеріальна зацікавленість робітників у професійному та кваліфікаційному зростанні;
- створення сприятливих умов для професійного просування окремих соціально-демографічних груп.



Професійне та кваліфікаційне просування робітників може бути:

- внутрішньо професійне: підвищення професійної майстерності в межах своєї професії і розряду за рахунок освоєння суміжних операцій і функцій, збільшення зон обслуговування та освоєння передових прийомів і методів праці; підвищення кваліфікаційного розряду; освоєння однієї або декількох суміжних професій;

- міжпрофесійним: зміна професії з метою освоєння нової, більш складної; перехід на роботу за іншою професією приблизно рівної складності з метою поліпшення умов праці і збереження здоров'я працівника; формування працівника широкого профілю;

- лінійно-функціональним: вибори і призначення бригадиром (керівником дільниці);

- соціальним: перехід на інженерно-технічну роботу.

Професійне та кваліфікаційне просування повинно бути тісно пов'язане з впровадженням у виробництво нової техніки і технології, з результатами аналізу відповідності робітників вимогам, що пред'являються до них змістом роботи, необхідної і фактичної чисельності, структури вакантних робочих місць, запитів робітників до змісту і умов своєї праці, до свого професійного та кваліфікаційного просування, а також з такими складовими частинами управління персоналом, як профорієнтація і професійний відбір кадрів [9].

Для професійного та кваліфікаційного просування повинні бути організаційно-економічні, соціальні і технічні передумови: достатньо широкий діапазон професій і робіт за рівнем складності, розвинена система підготовки та перепідготовки кадрів, підвищення їх кваліфікації, розвиток колективних форм організації і стимулювання праці, наявність підготовлених фахівців, здатних організувати просування робітників на плановій основі.

Серед робіт, що забезпечують реалізацію в повному обсязі системи професійного та кваліфікаційного просування робітників на підприємстві, основними є:

- власне планування професійного та кваліфікаційного просування;
- підбір кандидатів на просування;
- навчання кандидатів;
- здійснення просувань;
- матеріальне і моральне стимулювання професійного просування;
- інформаційне забезпечення системи.

Охарактеризуємо кожну з цих функцій. Щоб забезпечити більшу гарантію просування робітників, його необхідно вести планово, тобто на основі річних і перспективних (до 5 років) планів. Плани розробляються знизу

(бригада - цех - виробництво (підприємство) і затверджуються керівником. Таке планування включає визначення потреби в робітниках за професіями і розрядами (в тому числі, за масовими професіями) як в поточному році, так і на перспективу; прогнозування перспективної потреби в дефіцитних професіях у зв'язку з впровадженням нової техніки і технології; визначення джерел задоволення потреби в робітниках за професіями і рівнями кваліфікації, в тому числі, за рахунок робітників підприємства (обсяг професійного просування); розробку плану професійного просування робітників (складання схем переміщення за професіями всередині цеху, розробка вимог до кандидатів по східцях); розробку планів (схем) професійного просування для кожного претендента; контроль за виконанням планів підготовки робітників або підвищення їх кваліфікації [6].

Методом планування обсягів просування робітників є комплексний баланс кваліфікованих робітничих кадрів, що дозволяє виявити додаткову потребу в кваліфікованих робітниках різних професій і пов'язати цю потребу з внутрішніми і зовнішніми джерелами її забезпечення. Причому забезпечення додаткової потреби (на розширення виробництва, на заміну вибулих з різних причин) планується за рахунок претендентів на просування з числа робітників даного підприємства.

У ході організації професійного та кваліфікаційного просування робітників можна спиратися на типові рішення, що містять узагальнені, найбільш раціональні методи і форми підбору, підготовки та просування щаблями професійної майстерності. Вони розробляються, в першу чергу, стосовно масових для даного підприємства (галузі) професій, а також професіями, за якими проблема професійного просування стоїть найгостріше і має найбільш важливе економічне і соціальне значення (професії з малозмістовною системою праці, з несприятливими умовами та ін.).

Часто підприємства приймають нових робітників саме на такого роду робочі місця, надаючи їм можливість подальшого просування після певного стажу роботи з різними варіантами типового просування.

У типових рішеннях відображаються:

- типові схеми просування у відповідності до професії;

- відповідні їм форми професійної та кваліфікаційної підготовки;

- умови переміщення робітника на наступний щабель трудової кар'єри (вимоги до робітника, терміни між переміщеннями та ін.);

- форми матеріального і морального стимулювання;



• методи адаптації, профорієнтації та професійного відбору. Варіанти типового рішення розробляються окремо для осіб, що закінчили ЗПТО і для осіб, які пройшли навчання за первісною професією на курсах з підготовки кадрів безпосередньо на підприємстві.

У ході розробки типових рішень слід враховувати тип виробництва. Так, в умовах одиничного і дрібносерійного виробництва, де склад професій має широкий діапазон тарифно-кваліфікаційних розрядів і потрібна висока кваліфікація робітників, найбільш віддається перевага просуванню робітників по лінії підвищення ними кваліфікації та професійної майстерності в рамках своєї професії.

В умовах поточно-масового виробництва, як правило, є значна кількість робочих місць малокваліфікованої праці і просування малокваліфікованих робітників здійснюється в основному за рахунок освоєння ними професій кваліфікованої праці, а також суміжних професій. За професіями кваліфікованої праці передбачається зростання кваліфікації в рамках професії.

План індивідуального просування робітника складається на основі:

- особистих запитів робітника;
- загальноосвітнього рівня та професійної підготовки;
- медичного висновку про стан здоров'я;
- рекомендації про профпридатність;
- типових схем професійного та кваліфікаційного просування;
- наявності вакантних місць та рекомендацій керівництва первинного виробничого колективу.

Підбір кандидатів на просування передбачає бесіди з робітниками, виявлення їх інтересів; виявлення вакантних робочих місць; аналіз запитів робітників і індивідуальних планів переміщень, виявлення претендентів; підбір кандидатів, направлення робітника на навчання.

Підбір конкретних кандидатів на просування здійснюється, як правило, за поданням майстра або бригадира з урахуванням думки ради бригади. Умови можливого просування робітників (стаж роботи, рівень загальної та професійної освіти, трудова активність, стан здоров'я, вік та ін.), затверджуються керівником підприємства.

Навчання включає такі роботи, як формування груп учнів, підготовка програм, навчання, проведення іспитів, підготовка робітничих перспективних дефіцитних професій.

Переміщення, відповідно до отриманої підготовки, оформляються шляхом внесення змін до особової картки робітника. Крім того, необхідна розробка заходів щодо адаптації робітника на новому місці.

Система управління повинна передбачати матеріальне і моральне стимулювання: подання

на підвищення тарифного розряду, встановлення доплат і надбавок, пов'язаних з професійним переміщенням та ін.

В якості носія первинної інформації про робітника використовується особова картка робітника. У неї слід включити ряд додаткових відомостей:

- професійне просування робітника;
- навчання;
- проведення контрольних бесід з робітником про інтереси, бажання кваліфікаційного зростання, професійного просування.

Висновки. Отже, горизонтальна професійна кар'єра кваліфікованого робітника у загальному розумінні означає успішне просування у певній галузі на виробництві.

Горизонтальну професійну кар'єру — траєкторію свого руху — робітник буде самостійно, враховуючи особливості внутрішньо- і поза організаційної реальності і головне — свої власні цілі, бажання та настанови.

Під горизонтальною професійною кар'єрою мається на увазі індивідуальна послідовність змін у праці особистості, що обумовлена зміною її становища на горизонтальній шкалі складності праці або соціальній драбині робітничих місць, посад.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : [монографія] / В.Т. Лозовецька. – Київ: 2015. – 279 с.
2. Полторак І.С. Соціологія: [навч. посіб.] / І.С. Полторак, Л.О. Колісник, Я.О. Лаптурова. – Дніпропетровськ: НГУ, 2008. – 116 с.
3. Лукашевич М.П. Соціологія праці: [підручник] / М.П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – 440 с.
4. Дворецька Г.В. Соціологія праці: [навч. посібник] / Г.В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 2001. – 244 с.
5. Мазяр О.В. Психологія праці: модульний курс: [навчальний посібник] / О.В. Мазяр, В.В. Кириченко. – Житомир: Вид.-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014.
6. Parsons F. Choosing a vocation [Електронний ресурс] / F. Parsons. Режим доступу: <https://archive.org/stream/>
7. Super D.E. Career education and the meaning of work./ D.E. Super Washington: U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off., 2006.
8. Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. Handbook of career theory. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press / M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, 2009.



9. Patton W., McMahon M. Career Development and Systems Theory [Електронний ресурс] / W. Patton, M. McMahon. – Режим доступу: <https://www.sensepublishers.com/media/1934-career-development-and-systemstheory.pdf>.

10. Tyler Leona E. Toward a workable psychology of individuality. [Електронний ресурс] / Leona E. Tyler. – Режим доступу: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1960-03597-001>

11. Bimrose J. Institute for Employment Research [Електронний ресурс] / J. Bimrose. – Режим доступу: <http://www.guidance-research.org/EG/imprac/ImpP2/new-theories/life-is>

12. Savickas M. Career construction: Developmental theory of vocational behavior. San Francisco: Jossey-Bass, 2002

13. Blustein D.L. (2006). A new perspective for career development, counseling, and public policy. Mahwah, NJ: Erlbaum, 2006.

14. Arthur M.B., Khapova S. N., Wilderom C. P. Career success in a boundary less career world / M. B. Arthur, S. N. Khapova, C. P. Wilderom // Journal of organizational behavior. – 2005. – Vol. 26. – №. 2.

REFERENCES

1. Lozovets'ka V. T. Profesiyna kar'jera osobystosti v suchasnykh umovakh : [monografiya] / V. T. Lozovets'ka. – Kyiv : 2015. – 279 s.

2. Poltorak I.S. Sotsiologiya: [navch. posib.] / I. Poltorak, L.O. Kolisnyk, YA. O. Lapturova. – Dnipropetrovs'k : NHU, 2008. – 116 s.

3. Lukashevych M. P. Sotsiologiya pratsi : [pidruchnyk] / M. P. Lukashevych. – K. : Lybid', 2004. – 440 s.

4. Dvoret's'ka H. V. Sotsiologiya pratsi : [navch. posibnyk] / H.V. Dvoret's'ka. – K. : KNEU, 2001. – 244 s.

5. Mazyar O. V. Psykholohiya pratsi : modul'nyy kurs : [navchal'nyy posibnyk] / O.V. Mazyar, V.V. Kyrychenko. – Zhytomyr : Vyd.-vo ZHDU im. I. Franka, 2014.

6. Parsons F. Choosing a vocation [Elektronnyy resurs] / F. Parsons. Rezhym dostupu: <https://archive.org/stream/>.

7. Super D.E. Career education and the meaning of work./ D.E. Super Washington: U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off., 2006.

8. Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. Handbook of career theory. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press / M. B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, 2009.

9. Patton W., McMahon M. Career Development and Systems Theory [Elektronnyy resurs] / W. Patton, M. McMahon. – Rezhym dostupu: <https://www.sensepublishers.com/media/1934-career-development-and-systemstheory.pdf>.

10. Tyler Leona E. Toward a workable psychology of individuality. [Elektronnyy resurs] / Leona E. Tyler. – Rezhym dostupu: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1960-03597-001>

11. Bimrose J. Institute for Employment Research [Elektronnyy resurs] / J. Bimrose. – Rezhym dostupu: <http://www.guidance-research.org/EG/imprac/ImpP2/new-theories/life-is>

12. Savickas M. Career construction: Developmental theory of vocational behavior. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.

13. Blustein D.L. (2006). A new perspective for career development, counseling, and public policy. Mahwah, NJ: Erlbaum, 2006.

14. Arthur M.B., Khapova S. N., Wilderom C. P. Career success in a boundary less career world / M. B. Arthur, S. N. Khapova, C. P. Wilderom // Journal of organizational behavior. – 2005. – Vol. 26. – №. 2.