

*Терелецкова Е.В.,
кандидат социологических наук, доцент
доцент кафедры проектного менеджмента и
бизнес-администрирования
ФГБОВО «Уфимский университет науки и технологий»
Республика Башкортостан, г. Уфа*

*Сафарова А.Д.,
студент
1 курс, Кафедра проектного менеджмента и
бизнес-администрирования
ФГБОВО «Уфимский университет науки и технологий»
Республика Башкортостан, г. Уфа*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** Статья посвящена управлению карьерой работника в организации. Рассматриваются основные технологии кадрового развития в современных условиях хозяйствования. Показаны приоритеты карьерного развития персонала как для организации, так и непосредственно для самого работника.*

***Ключевые слова:** персонал, технологии управления персоналом, деловая карьера, управление деловой карьерой, исследование управления деловой карьерой.*

***Annotation:** The article is devoted to the management of an employee's career in an organization. The main technologies of personnel development in modern economic conditions are considered. The priorities of career development of personnel are shown both for the organization and directly for the employee himself.*

Key words: personnel, HR management technologies, business career, business career management, business career management research.

В настоящее время большинство работодателей, руководителей предприятий, специалистов по управлению персоналом осознают то, что от степени развития профессиональных и деловых качеств сотрудника, повышается конкурентоспособность и эффективность самого предприятия. Отсюда возрастает значение управления деловой карьерой как одной из технологий управления персоналом в современной организации.

Контроль и планирование деловой карьеры работника состоят в том, что начиная с момента принятия его в компанию и заканчивая предполагаемым увольнением с работы, нужно организовать планомерное вертикальное и горизонтальное продвижение в системе должностей и рабочих мест.

Карьера работника в организации - это желание реализовать собственный профессиональный потенциал и заинтересованность организации в продвижении именно этого работника.

Управление карьерой работника - это не только постановка целей его профессионального развития, но и определение средств по их достижению. Планированием карьеры сотрудников руководители начинают заниматься после проведения аттестации. С помощью аттестации выявляются наиболее перспективные сотрудники организации, которые в дальнейшем могут достичь наибольших успехов в своей профессиональной деятельности. На современном этапе работники выступают важным видом ресурсов, имеющихся в распоряжении компании[3].

Управление любой организацией предполагает прежде всего воздействие на людей, характер и содержание которого зависят от целей субъекта управления. Например, профессиональное обучение подготавливает работника к выполнению различных производственных функций в рамках определенной должности. В течение своей профессиональной жизни человек,

как правило, занимает не одну, а несколько должностей. Такая последовательность должностей, как отмечают специалисты по управлению персоналом, составляет содержание профессиональной карьеры [1].

В процессе подбора высококвалифицированных сотрудников на ключевые позиции менеджеры по персоналу, обычно применяют два главных критерия для оценки кандидатов. Первый критерий - это уровень профессиональной квалификации кандидата. Вторым критерием - это уровень развития личностных компетенций у кандидата на ключевую должность[5].

Важный инструмент управления карьерой ценных сотрудников в таких случаях - регулярные аттестации персонала, которые сегодня практикуются во многих российских компаниях. Аттестация позволяет оценить сотрудника по заранее определенным критериям, а также провести оценку по неформализованным параметрам (внутренняя мотивация, отношения с коллективом и подчиненными). В процессе аттестации руководитель и сотрудник имеют возможность обсудить сложившуюся ситуацию, рассмотреть вероятные перспективы, проговорить взаимные неудовлетворенности[6].

В развитии деловой карьеры важное значение имеет мотивация работника. К мероприятиям, направленным на поддержание мотивации, относятся:

- проверка срока работы персонала на одной должности и горизонтальное перемещение по службе с интервалом 5–7 лет;
- обогащение содержания работы и расширение ее рамок (оказывают влияние на срок до 5 лет);
- активное структурное планирование организации и применение гибких организационных форм;
- систематическое развитие организационной деятельности, поддержание ценности обучения и творческого подхода;
- реализация новых форм организационного взаимодействия [1].

Развитие деловой карьеры персонала невозможно без использования специальных кадровых технологий.

Наиболее востребованными технологиями на текущий момент являются: карьерное консультирование, наставничество, карьерограмма, индивидуальный план развития сотрудника, горизонтальное перемещение (Рис. 1).



Рисунок 1. Технологии карьерного развития персонала

1. Карьерное консультирование обычно является для работников добровольным, но в некоторых организациях в процедуру деловой оценки работников карьерное консультирование включается в качестве отдельного элемента[4].

2. В рамках наставничества с первого дня работы сотрудника к нему прикрепляется наставник - более опытный сотрудник, курирующий процессы адаптации новичка, в том числе - планирование деловой карьеры.

3. Карьерограмма - это документ, содержащий информацию о том, какие должности может занять сотрудник внутри организации и какие знания и навыки необходимо получить для эффективной работы на конкретном месте.

4. Под «индивидуальным планом развития» (ИПР) сотрудника следует понимать документ, содержащий в себе цели работника относительно своего служебно-профессионального продвижения на длительный срок (до 5 лет) и программу развития сотрудника, его профессиональных и деловых качеств, а также те меры, которые он должен предпринять для достижения этих целей[2].

5. Горизонтальное перемещение заключается в передвижении сотрудника из одного отдела организации в другой. При таком перемещении сотруднику ставится задача в максимально сжатые сроки изучить требования, предъявляемые на новом месте, что, в свою очередь, отвлечет сотрудника от текущей работы. При этом производительность может снизиться, но в дальнейшем менеджер получает перспективу роста в обеих областях деятельности[7].

Таким образом, в настоящее время существует множество технологий развития деловой карьеры персонала, выбор каждого из которых должен осуществляться, исходя из конкретных обстоятельств, в которых функционирует организация с учётом возможностей и предпочтений каждого работника.

Эффективное функционирование современной организации, безусловно, зависит от высококвалифицированного персонала и степени его развития, в том числе и развития его карьеры, и многие организации не только понимают, но и используют в своей практике это утверждение.

Использованные источники:

1. Богатырева М.Р. Планирование карьеры посредством развития трудового потенциала работника / М.Р. Богатырева, А.Л. Шкильдина // Гуманитарные научные исследования. – 2014. №3. С.27.
2. Зарубина Е.В., Петрова Л.Н. Технологии и методы адаптации человеческих ресурсов // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 33.
3. Каштанова Е.В., Кибанов А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М.: Проспект, 2014.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М., 2020. – 695 с.
5. Мухаметлатыпов Ф.У. Обучение, как одна из проблем управления персоналом / В.М. Махмутова, Ф.У. Мухаметлатыпов // Экономика и социум:

Современные модели развития общества в аспекте глобализации: сборник конференции. – Саратов, 2014. С.127-129.

6. Опрышко Ю.И., Баранникова М.А., Арутюнян С.А., Гончарова С.Н. Основные аспекты конкурентоспособности на рынке труда // Молодой ученый. – 2016. – №30. – С. 240–243.

7. Рабцевич А.А. Адекватность работников современным требованиям к рабочей силе как фактор инновационного развития // Социально-экономическое развитие России: возможности, проблемы, перспективы.