

УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ

Тюшев Андрей Валентинович¹

¹ ФГБУН Институт проблем региональной экономики Российской академии наук, г. Санкт-Петербург (аспирант)

E-mail: tyushev-av@ranepa.ru

***Аннотация:** Актуальность выбранной темы исследования обусловлена высокой значимостью проблемы низкого качества анализа, управления и контроля над карьерным ростом сотрудников в России. Это значимо и социально, и экономически. Как правильно управлять организацией, напрямую зависит от умения эффективно использовать и развивать кадры, особенно при условиях роста конкуренции и значимости человеческого фактора.*

***Ключевые слова:** деловая карьера, рынок труда, управление человеческими ресурсами*

BUSINESS CAREER MANAGEMENT AS A WAY TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE

Tyushev Andrey¹

¹ Institute of Regional Economics of the Russian Academy of Sciences, St. Petersburg (postgraduate student)

***Abstract:** The relevance of the chosen research topic is due to the high importance of the problem of low quality analysis, management and control over the career growth of employees in Russia. This is significant both socially and economically. How to properly manage an organization directly depends on the ability to effectively use and develop personnel, especially in conditions of increasing competition and the importance of the human factor.*

***Keywords:** business career, labor market, human resource management*

Управление кадровым составом – это деятельность, которая направлена на оптимальное использование рабочих и сотрудников для достижения персональных и организационных целей. В большинстве случаев такая деятельность направлена на создание справедливых, равных и доверительных взаимоотношений между сотрудниками, а также между сотрудниками и руководством предприятия, чтобы каждый сотрудник мог эффективно использовать свой опыт и знания, влиять на принятие управленческих решений и получать достаточное вознаграждение за свой труд. Крупные, средние и небольшие организации четко осознают, что для собственного развития, успешного достижения целей,

поддержания здоровья сотрудников и стабильности коллектива необходимо оптимизировать эффективность использования любых доступных ресурсов – будь то финансы, материалы или человеческий потенциал. В этой связи управление организацией должно максимально эффективно расходовать ресурсы, достигая максимальной отдачи от вложенных средств, материалов и человеческих ресурсов.

Социально-ориентированное управление предполагает ответственность со стороны руководителя за выданное подчиненному задание, которая выражается в способности точно сформулировать задание, четко поставить цели и задачи деятельности, способности определить нормы и стандарты исполнения деятельности; а также способности контролировать деятельность подчиненного и своевременно предотвратить негативные воздействия. В социально ориентированном управлении важно учитывать особенности различных категорий персонала: разницу в потребностях, статусе и интересах работников организации. Среди персонала организации могут быть представители следующих категорий:

- женщины в детородном возрасте и воспитывающие детей, включая тех, кто живет в неполной семье;
- молодые специалисты с высшим образованием, только что принятые на работу, в том числе те, кто проходил срочную военную службу;
- мигранты и переселенцы из других регионов или сельской местности;
- работники, находящиеся на пенсии или приближающиеся к этому возрасту, а также работники, являющиеся высококвалифицированными специалистами;
- работники с высшим образованием, не работающие по специальности в связи с современными условиями.

Рассмотрение корпоративной социальной ответственности применительно к категориям персонала должно учитывать их вклад в работу организации. Однако, такой подход игнорирует принцип равенства, уважения и социальной справедливости, который должен являться основным при выполнении социально ориентированных задач.

Сущность управления организацией может быть отражена в уставных документах, миссии и основных целях, а также в конкретных действиях, направленных на улучшение качества жизни сотрудников и их семей. Для этого организация может предоставлять прямую или косвенную поддержку, например, бесплатные обеды, товары по сниженным ценам и т.д.

Управление кадровой политикой – это общее руководство в важных областях управления персоналом. Когда профессионалы компании уделяют должное внимание благополучию людей, это влияет на работоспособность коллектива и психологическую атмосферу внутри него, что в свою очередь повышает эффективность работы.

Управление персоналом имеет деятельностную, индивидуальную и перспективную направленность:

- управление кадрами – это направленная на действия практика, которая уделяет особое внимание решению служебных проблем с целью достижения поставленных целей компании за счет совершенствования условий труда, поддержки профессионального развития каждого сотрудника и удовлетворения его потребностей;
- управление персоналом является индивидуально ориентированным.

В пределах возможностей управление персоналом пытается смотреть на каждого сотрудника как на отдельную личность и предлагает услуги и программы, заимствующиеся для удовлетворения индивидуальных потребностей. Намерение осуществить персонализацию управления работы персонала нацелено на индивидуальность каждого из них, где создаются условия, приближенные к индивидуальным предпочтениям и потребностям:

- администрация по кадрам старается максимально учитывать индивидуальные потребности каждого сотрудника и предоставлять персонализированные услуги и программы, которые бы соответствовали его запросам и характеру личности;
- эффективный менеджмент кадров осуществляется через обеспечение компетентных и мотивированных работников, которые добиваются результатов своей работы.

Таким образом, необходимо учитывать человеческий фактор при формировании долгосрочных стратегий предприятия.

В современных условиях экономики ключевой задачей любого коммерческого предприятия является его выживание. Для обеспечения долгосрочной успешной работы необходимо грамотно управлять персоналом, так как это неотъемлемая часть успешного бизнеса.

Под управлением карьеры работников подразумевается комплекс мер, направленный на планирование, мотивацию и контроль их профессионального роста, учитывая их индивидуальные цели, потребности и способности. Такой подход способствует повышению лояльности работника к компании, увеличению производительности труда, снижению текучести кадров и наиболее полному раскрытию потенциала сотрудника. Меры управления карьерой обеспечивают эффективное функционирование организации и способствуют привлечению и удержанию квалифицированных специалистов [6].

Один из основных аспектов управления персоналом в организации – планирование карьеры сотрудников. Его цель – определить и поддержать стратегию роста каждого работника внутри компании, определить этапы продвижения по карьерной лестнице. Оцениваются личные качества, цели и амбиции сотрудников, их соответствие стратегии развития организации и ее потребностям [2].

Для продвижения по карьерной лестнице в компании необходимо обладать как личными качествами (образование, квалификация, внутренняя мотивация), так и воспользоваться возможностями, которые предоставляет работодатель (например, возможность роста на самые высокие посты, подходящие для продвижения по службе, а также гибкость в выборе должности). Зачастую работник самостоятельно занимается планированием своей карьеры в компании, но также поддержку и помощь ему могут оказать его непосредственный руководитель или менеджер по персоналу [4].

Существует широкий спектр различных акций, нацеленных на планирование профессиональной карьеры. Мы изображаем на рис. 1 ключевые мероприятия, которые нам кажутся наиболее важными.

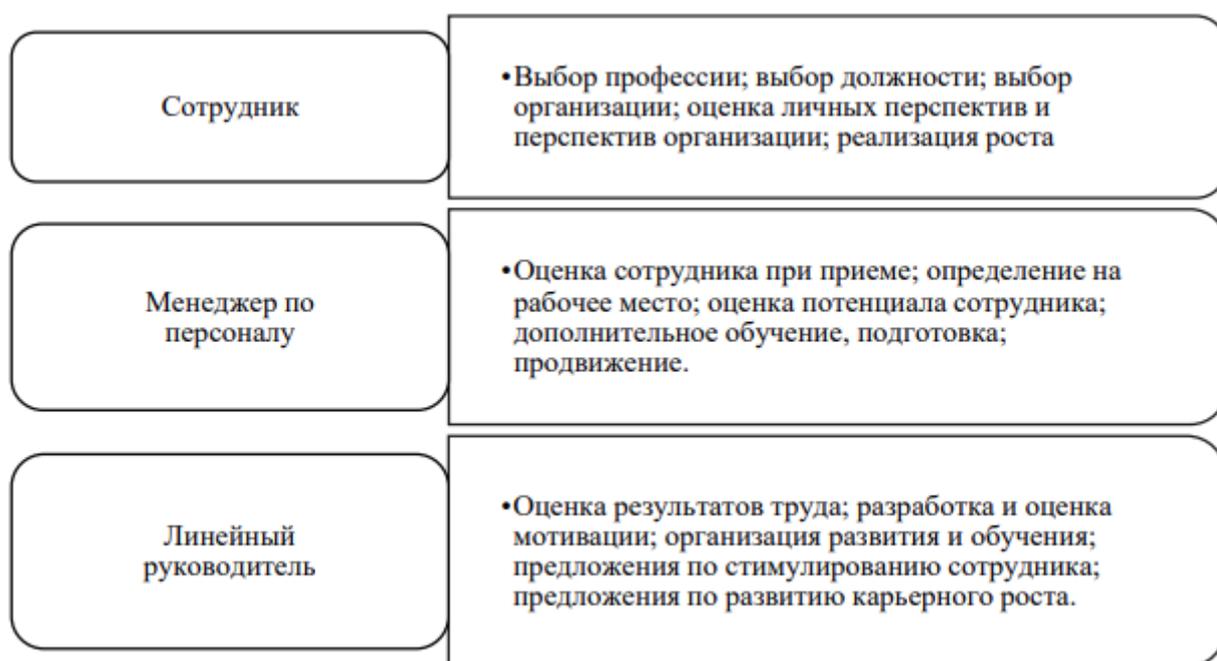


Рис. 1. Мероприятия по планированию деловой карьеры

В организациях можно использовать разнообразные методы управления карьерой. Согласно точке зрения Е.В. Каштановой, эффективными инструментами являются:

- 1) регулярные разговоры о карьерном росте на всех его стадиях, инспектирование на отборочном этапе, беседа (во время интервью) [2, с. 237];
- 2) прохождение тестирования для определения профильных ориентиров, после чего изучение этих результатов сотрудником самостоятельно и обсуждение с руководителем по кадрам или опытным коллегой в области [2, с. 239];
- 3) создание персональной стратегии развития для роста профессиональных навыков и компетенций;
- 4) разработка схем замещения и карьерограмм [2, с. 240].

Таким образом, управление карьерой сотрудников направлено на повышение качества и эффективности их работы. Для этого необходимы усовершенствование профессиональных навыков и создание подходящих внешних условий. Такой подход идет на пользу не только работникам, но и учреждению в целом.

Литература

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/, свободный – (Дата обращения 03.10.2022).
2. Федеральный закон от 29.12.2020 № 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012290119?index=8&rangeSize=1>, свободный – (Дата обращения 03.10.2022).
3. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А. Р. Алавердов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Университет Синергия, 2017. – 681 с.
4. Акмаева, Р. И., Епифанова, Н. Ш. Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников: учеб. пособие / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова. – М.: Прометей, 2018. – 583 с.
5. Актуализация подходов к мотивации и стимулированию труда в современных условиях / И. В. Митрофанова, И. В. Корсакова, Л. В. Обьедкова и др. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 114 с.
6. Алексеева, Л. В. Мотивация и эмоции: учебное пособие: [16+] / Л.В. Алексеева; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2011. – 427 с.