

ИНСТРУМЕНТ ПРОАКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА

Артамонова Екатерина Сергеевна

бакалавр

Уральский федеральный университет, Екатеринбург

Аннотация. Управление карьерой персонала – одно из важнейших направлений деятельности организации в вопросе управления персоналом. Развитие карьеры персонала создает возможности для развития личности, ее профессионального самоопределения, самоутверждения и осознания собственной значимости в глазах окружающих людей. А также гарантирует предприятию своевременный приток на ключевые должности кадров, способных своевременно и эффективно решать производственные задачи. Но крупным организациям достаточно трудно индивидуально подходить к управлению карьерой своих сотрудников, поэтому подходящей стратегией управления карьерой становится политика проактивного управления карьерой.

Ключевые слова: карьера, персонал, управление карьерой персонала, проактивное управление карьерой, карьерограмма, инструмент управления карьерой, карьерная лестница, методика планирования карьеры, должностное продвижение, карьерное развитие, профессиональное развитие.

PROACTIVE PERSONNEL CAREER MANAGEMENT TOOL

Artamonova Ekaterina Sergeevna

bachelor
Ural Federal University, Ekaterinburg

Abstract. Management of career of personnel – one of the most important activities of the organization in a question of human resource management. Development of career of personnel creates possibilities for development of the personality, her professional self-determination, self-affirmation and awareness of own importance in the opinion of surrounding people. And also guarantees to the enterprise timely inflow to key positions of the shots capable in due time and effectively to solve production problems. But it is rather difficult for large organizations to approach management of career of the employees therefore the policy of pro-active management of career becomes the suitable strategy of management of career individually.

Keywords: career, personnel, management of career of personnel, pro-active management of career, karyerogramma, instrument of management of career, career ladder, technique of planning of career, official advance, career development, professional development.

Развитие карьеры персонала – одно из самых важных условий стабильного развития организации в рыночных условиях. В ситуации постоянной борьбы за высококвалифицированные кадры руководство компаний приходит к тому, что необходимо придерживаться политики взращивания персонала в стенах организации.

Развитие карьеры создает возможности для развития личности, ее профессионального самоопределения, самоутверждения и осознания собственной значимости в глазах окружающих людей. А также гарантирует предприятию своевременный приток на ключевые должности кадров, способных своевременно и эффективно решать производственные задачи [1].

Прежде всего обратимся к понятийному аппарату проблемы.

Е. Молл определяет карьеру как расширение влияния или продвижение по ступеням иерархии, сопровождаемое достижением целей организации на каждом из занимаемых уровней. Индивидуальная карьера предполагает, как продвижение, так и личностное развитие, которое на каждой из должностных ступенек должно подтверждаться конкретными достижениями и результатами [2].

Компании, заинтересованные во внутрикорпоративном развитии карьеры своего персонала, вкладывают большие средства в профессиональное и личностное развитие своего персонала и уделяют много внимания их должностному продвижению. Одним из самых популярных инструментов управления карьерой персонала сейчас является создание резерва кадров организации. Кадровый резерв предполагает выделение из общей массы сотрудников компании, наиболее перспективных специалистов, обладающих необходимыми техническими компетенциями и управленческими навыками. Работа с резервистами ведется индивидуально с каждым, прорабатывается каждый этап деятельности сотрудника, оговариваются сроки и проводятся мероприятия по обучению.

Для крупных организаций и корпораций, представительства и филиалы, которых находятся на большом расстоянии друг от друга, очень трудно индивидуально подходить к должностному развитию своего персонала.

Поэтому, подходящей стратегией управления карьерой персонала, для таких организаций, будет политика проактивного управления карьерой.

Политика проактивного управления карьерой персонала предполагает создание условий внутри организации, при которых работники сами смогут управлять своим развитием и развитием своей карьеры.

Автор статьи, в качестве инструмента проактивного управления карьерой, предлагает введение электронного продукта, целью которого будет помощь работникам организации в выборе дальнейшего пути карьерного продвижения в организации.

Основа работы продукта – автоматизированный процесс составления карьерограмм для работников.

Автоматизированный процесс формирования карьерограмм представляет из себя соотношение текущих квалификационно-личностных характеристик с квалификационно-личностными требованиями и должностными обязанностями целевой должности, посредством программы в которой будет реализован алгоритм достижения соответствия текущих квалификационных и личностных характеристик характеристикам желаемой должности. Под целевой должностью подразумевается должность, которую хочет занимать работник в будущем.

Автоматизированный процесс формирования карьерограмм основан на том:

- Какими знаниями, умениями и навыками обладает работник;
- Какие знания умения и навыки необходимы работнику для достижения целевой должности. Где он может их приобрести, в каких учебных заведениях, при выполнении каких работ;
- Какой опыт работы важен для работы в целевой должности, в каких подразделениях и в каких должностях;
- Какие деловые качества ему необходимо развивать.

В качестве основы для составления карьерограмм предлагается методика А.Я. Кибанова, которая позволяет составлять различные варианты развития карьеры персонала, например, горизонтальный и вертикально-горизонтальный [3].

Предлагаемый инструмент управления карьерой предназначен для использования работниками организации в целях получения информации по квалификационным и личностным требованиям, и возможностям развития в стенах компании.

Он дает возможность получить информацию о квалификационных и личностных требованиях должностей, на которые может претендовать определенный работник.

Продукт также предназначен для помощи работникам в постановке цели, посредством использования техники по планированию карьеры.

Конечным результатом работы продукта будет пошаговый план карьерного продвижения, который отражает не только должностное продвижение, но и показывает специалисту какие компетенции ему необходимо приобрести, чтобы перейти к следующему этапу плана и как эти компетенции приобрести. План составляется на несколько лет, в зависимости от сложности достижения цели. Сроки каждого этапа также отражаются в плане.

Продукт включает в себя обязательные блоки, такие как:

1. Личный кабинет пользователя. В данном блоке работник заполняет предложенную форму. В личном кабинете должна содержаться информация, которая будет необходима для должностного продвижения – это наименование подразделения, стаж работы в должности, образование и пройденные курсы, тренинги, повышение квалификации;
2. Определение цели. В данном блоке работник может выбрать целевую должность;
3. Пошаговый план карьерного продвижения. Каждый шаг должен быть представлен в виде определенной должности и критериев её достижения;
4. Блок техники по планированию карьерой. Для помощи работникам в определении целей карьеры автором предлагается техника планирования карьеры Сандерса [4, с. 94]. В её основе лежит SWOT-

анализ, технология организует процесс прояснения собственных интересов и потребностей, а также возможностей и ресурсов для их реализации.

Таким образом, применяя предложенный инструмент, руководство компании сможет придерживаться политики проактивного управления карьерой персонала. Использование данного инструмента повысит вовлеченность персонала в работу организации, повысит уровень удовлетворенности трудом и повысит степень привязанности работников к организации, так как руководство компании покажет своим подчиненным, что для них важно развитие их персонала и предоставит им право выбора.

Список использованных источников

1. Полянская М.А. Понятие карьеры и управление карьерой // Международные юридические чтения: матер. науч.-практ. конф. Омск: Омский юридический институт, 2004. С. 270-275.
2. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2003.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Учебник. М.: ИНФРА-М, 2010. С. 695.
4. Жданова Т.С. Шпаргалка по управлению персоналом: Ответы на экзаменационные билеты. М.: Аллель-2000, 2005. С. 2005.