

Студент 4 курса
факультета экономики и права ХНЭУ

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. Рассмотрены сущность и роль планирования трудовой карьеры персонала для работника и работодателя в процессе функционирования предприятия. Определено значение правильно выбранной стратегии управления карьерой для их взаимного развития.

Анотація. Розглянуто сутність і роль планування трудової кар'єри персоналу для працівника і роботодавця в процесі функціонування підприємства. Визначено значення правильно обраної стратегії управління кар'єрою для їх взаємного розвитку.

Annotation. The essence and the role of planning of the staff professional career for an employee and an employer while operating the enterprise have been studied. The value of the right strategy of the career management for their mutual development has been determined.

Ключевые слова: трудовая карьера, трудовой потенциал, внутриорганизационная карьера, межорганизационная карьера, неспециализированная карьера, внутриорганизационная карьера, кадровая служба, планирование карьеры.

Важнейшим направлением кадрового планирования является планирование карьеры работника, его продвижение по квалификационным или служебным уровням по определенной схеме (модели) [1]. Человек планирует свою будущую карьеру, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях. Нет ничего удивительного в том, что он желает знать перспективы служебного роста и возможности повышения квалификации в данной организации, а также условия, которые он должен для этого выполнить. В противном случае мотивация поведения становится слабой, человек работает не в полную силу, не стремится повышать квалификацию и рассматривает организацию как место, где можно переждать некоторое время перед переходом на новую, более перспективную работу [2, с. 383].

Вопросы, связанные с управлением карьеры работника, все чаще привлекают своей актуальностью как отечественных, так и зарубежных специалистов. Существенный вклад в решение данной проблемы сделали такие ученые: Веснин В. Р., Генкин Б. М., Силбер Ли, Кобзева В. В., Д. Диксон и др.

Целью данного исследования является обоснование необходимости наличия механизма планирования трудовой карьеры на предприятии.

Планирование трудовой карьеры как составной части кадровой политики представляет целевую функцию управления персоналом на предприятии, поскольку преследует цель обеспечить наиболее рациональное использование трудового потенциала работника, создать условия для самореализации его как личности. Под управлением деловой карьерой подразумевают комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организаций, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации [3, с. 124]. Анализируя информацию, автор из многих видов трудовой карьеры выделяет следующие основные ее виды, которые приведены в таблице.

Таблица

Основные виды трудовой карьеры

Вид карьеры	Сущность определения
-------------	----------------------

Карьера внутриорганизационная	Работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник проходит последовательно в стенах одной организации. Эта карьера может быть специализированной и не специализированной
Карьера межорганизационная	Работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии работник проходит последовательно, работая на различных должностях в разных организациях
Неспециализированная карьера	Широко развита в Японии. В Японии твердо придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-либо отдельной функции. Поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на три года

Главная задача планирования трудовой карьеры заключается в обеспечении взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьеры. Это взаимодействие предполагает выполнение ряда задач, а именно:

- 1) достижение взаимосвязи организации и отдельного сотрудника;
- 2) обеспечение направленности планирования карьеры на конкретного сотрудника с целью учета его специфических потребностей и ситуаций;
- 3) обеспечение открытости процесса управления карьерой;
- 4) повышение качества процесса планирования карьеры;
- 5) устранение "карьерных тупиков", в которых практически не оказывается возможностей для развития сотрудника;
- 6) формирование наглядных и воспринимаемых критериев служебного роста, используемых в конкретных карьерных решениях;
- 7) изучение карьерного потенциала сотрудников;
- 8) обеспечение обоснованной оценки карьерного потенциала работников с целью сокращения нереалистичных ожиданий;
- 9) определение путей служебного роста, использование которых могло бы удовлетворить количественную и качественную потребность в персонале в нужный момент времени и в нужном месте [5].

Как показывает практика, часто работники не знают своих перспектив в данном коллективе, что свидетельствует о плохой постановке работы с персоналом, отсутствии планирования и контроля карьеры в организации. Планирование и контроль деловой карьеры состоят в том, что начиная с момента принятия работника в организацию и оканчивая предполагаемым увольнением с работы, необходимо организовать планомерное горизонтальное и вертикальное его продвижение по системе должностей или рабочих мест. Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный периоды, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе [5].

Таким образом, правильно выбранная стратегия управления карьерой позволяет управленцу решить множество задач в процессе реализации целей предприятия, а именно: преданности работника интересам организации, повышения производительности труда, уменьшения текучести кадров и более полного раскрытия способностей человека. Каждый работодатель заинтересован в высококвалифицированных кадрах, которые, в свою очередь, нацелены на карьерный рост за качественное выполнение своих трудовых функций. Деятельность по управлению трудовой карьерой позволяет достичь консенсуса в процессе достижения целей как работника, так и работодателя.

Научн. рук. Кожанова Е. Ф.

Литература: 1. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Триада, 2010. – 425 с. 2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – М. : "Издательская группа "НОРМА" ; ИНФРА-М, 2005. – 405 с. 3. Силбер Ли. Карьера для творческого человека / Силбер Ли ; пер. с англ. – М. : Гардарика, 2010. – 200 с. 4. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2009. 5. Библиотека Воеводина [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://enbv.narod.ru>.