

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ РАБОТНИКА

Е.В. Мугаева, канд. экон. наук, доцент

Академия маркетинга и социально-информационных технологий
(Россия, г. Краснодар)

DOI: 10.24412/2500-1000-2023-8-1-144-146

Аннотация. В данной статье рассматриваются подходы к управлению деловой карьерой. Проанализировано состояние современной производственной сферы, в которой руководителям приходится проводить изменения в традиционной кадровой политике. Это связано с различными трансформациями структуры и возрастанием роли фактора человека на всех уровнях управления предприятием. Вследствие чего целесообразно осуществлять поиск и использование новых эффективных методик подбора персонала, так как это можно считать важнейшей составляющей кадрового обеспечения предприятия трудовыми ресурсами в необходимом количестве и требуемой квалификации, и как следствие – обеспечение необходимого объема производства и продажи продукции.

Ключевые слова: карьера, работник, адаптация, наставничество, организация, управление, продвижение, мотивация.

Современное управление проявляет все больше внимание к роли человеческих ресурсов и возможности реализации профессионального потенциала персонала. Это обусловлено высоким уровнем разделения труда, ростом высококвалифицированных сотрудников, как в производственной, так и в других сферах. Эти явления повышают роль каждого сотрудника в организации, особое внимание уделяется поиску персонала, цели которого соответствуют тактическим и стратегическим целям организации. Разработка современных технологий и методов для обеспечения оперативного и эффективного подбора и расстановки кадров становится одной из наиболее важных и значимых целей в работе служб персонала.

Алгоритм мотивации карьерой включает следующие этапы: выявление возможностей и ситуаций недовольства; постановка цели; анализ способностей и визуализация пробелов, затрудняющих карьерный рост; нахождение стратегии выхода, способной закрыть пробелы и ведущей к достижению цели [3].

Развитие персонала является кадрово-экономической функцией, которая направлена на то, чтобы оказывать содействие коллективу всех иерархических ступеней в овладении квалификацией, необходимой

для выполнения настоящих и будущих профессиональных требований. Наиболее популярны такие методы, как наставничество (Mentoring), shadowing, buddying, коучинг [5].

Руководитель должен всегда помнить, что, находясь в условиях рыночных отношений, от него необходимо внедрение новшеств в производственный и организационный процесс, при этом культура предприятия также должна быть на высоком уровне. Иначе невозможно предприятию оставаться конкурентоспособным. Задача карьерного коучинга – нарисовать карту развития для конкретного сотрудника. В этой карте соединяется личный интерес сотрудника с целями развития компании [2].

Каждый сотрудник получает план действий, который позволяет сотруднику перейти от пустого недовольства к конкретным мерам. Это будет внутренний рост, наращивание навыков, однако для компании такое развитие не будет связано непосредственно со сменой статуса работника или ростом его зарплаты. Для работодателя – это возможность получить активного лояльного сотрудника, принимающего свое положение и имеющего конкретный план действий, вписанный в долгосрочную стратегию предприятия.

Базовая технология коучинга – это наводящие вопросы, которые не предполагают ответа или оценки собеседника. Хороший карьерный коучинг – это возможность для руководителя получить подробный анализ кадрового потенциала предприятия; для сотрудника – переосмыслить свой личный рост в рамках конкретного предприятия [1].

Таким образом, профессиональное развитие тесно связано с личностными установками человека, а также, несомненно, с его психофизиологическим состоянием, что необходимо учитывать при управлении карьерой.

Как отдельному работнику, так и организации при управлении профессиональным развитием нужно придерживаться определённых принципов:

1) принцип осмысленности: каждое решение, касающееся развития карьеры работника, должно быть конкретно, действительно и корректно для дальнейшего выполнения;

2) принцип соизмеримости: действия по управлению деловой карьерой должны быть направлены на удовлетворение потребностей и интересов, как отдельного работника, так и всей организации;

3) принцип манёвренности: необходимо учитывать мнения и интересы других работников организации (и не только работников) при достижении своих целей в карьерном продвижении; проявлять уважение к другим;

4) принцип заметности: действия, направленные на достижение профессионального развития, должны показать видимый результат, а связанные с этим человеческие усилия не должны пропасть даром;

5) принцип экономичности: распространяется как на материальную составляющую организации – наилучший результат при наименьших затратах, так и на силы работника – соизмеримость своих целей с возможностями.

Далее можно перейти, непосредственно, к неким установкам и инструментам, позволяющим грамотно управлять карьерой и профессиональным продвижением. Каждому работнику необходимо соотнести

свои перспективы на дальнейший карьерный рост с возможностями их реализации самой организацией, а также требованиями, предъявляемыми ею. Исходя из вышесказанного, можно выделить правила для сотрудника, которые помогут ему в управлении своей деловой карьерой [4]:

1) составлять личные планы и адекватное видение того, что сотрудник желает достичь, исходя из оценки собственных возможностей, а также сложившейся жизненной ситуации; вносить коррективы при их изменении;

2) расширять свой кругозор и область знаний, тем самым можно приобрести новые умения и приумножить свой профессионализм;

3) не терять впустую время, выполняя ту работу, что не приносит желаемого результата и не предоставляет возможности для самореализации;

4) в поиске новой работы надеяться на свои силы и опираться на свои желания, но рассматривать и то, какую помощь предлагает организация в трудоустройстве.

Для организации тоже существует ряд правил по управлению деловой карьерой сотрудников, которые отчасти, являются определёнными гарантиями [5]:

1) обеспечить сотрудникам обучение и предоставить такую деятельность, благодаря которой они приобретут необходимый опыт для дальнейшего развития и продвижения;

2) предоставить работникам, имеющим карьерный потенциал, необходимые рекомендации и оказать поддержку в их устремлениях реализовать свои способности на практике. Эффективное управление деловой карьерой сотрудников качественно повлияет на результаты деятельности организации.

Таким образом, методы управления карьерой обладают своей спецификой – они нормативно определены. Методы управления служебно-деловой карьерой в конечном счете должны быть направлены на обеспечение единства интересов работников и работодателей.

Заключение.

Подводя итог, можно отметить, что классификация должностей достаточно

многообразна и обширна, что дает повод задуматься о такой категории, как замещение должностей – способность одного работника заменить на должности другого.

В настоящее время становление новых общественно-экономических отношений, развитие демократических процессов расширили возможности работников, что привело к увеличению их социальной активности и усилило роль государства. Однако эта работа затруднена в связи с несовершенством современной системы высшего образования и недостаточностью нормативно-правовой базы касательно

сферы управления, что в результате спровоцировало нехватку специалистов нужного количества и квалификации.

Однако в практике управления пока не применяются современные методы развития карьеры. Помимо этого, основная ответственность за успешное развитие карьеры возлагается на самого работника. В свете такого положения, процесс служебного продвижения подлежит изучению, прогнозированию и управлению, что привело к повышению интереса в вопросе эффективности управления карьерой.

Библиографический список

1. Голуб И.Н. Вовлечение персонала как ключевой фактор успеха компании // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2020. – №8. – С. 121-124.
2. Геворкян А.Р., Маглинова Т.Г. Рынок труда в Германии в условиях цифровой трансформации: позитивные эффекты // В сборнике: Проектный и инвестиционный менеджмент в условиях новой экономической реальности. Материалы IV Национальной научно-практической конференции. – Краснодар, 2023. – С. 137-141.
3. Мугаева Е.В. Интеграция комьюнити-менеджмента в бизнес // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 1-2 (71). – С. 11-13.
4. Сапунова Т.А. Совершенствование технологии подбора персонала на предприятии // В сборнике: Экономическая безопасность: правовые, экономические, экологические аспекты. Сборник научных трудов 6-й Международной научно-практической конференции. – Курск, 2021. – С. 346-349.
5. Уитмор, Д. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления Сапунов А.В. Разработка управленческого решения в условиях кризиса // Modern Science. – 2021. – № 2-2. – С. 111-116.

MODERN APPROACHES TO MANAGING AN EMPLOYEE'S BUSINESS CAREER

E.V. Mugaeva, *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*
Academy of Marketing and Social Information Technologies – IMSIT
(Russia, Krasnodar)

Abstract. *This article discusses approaches to managing a business career. The article analyzes the state of the modern industrial sphere, in which managers have to make changes in the traditional personnel policy. This is due to various transformations of the structure and the increasing role of the human factor at all levels of the enterprise organization. As a result, it is advisable to search for and use new effective methods of personnel selection, since this can be considered the most important component of staffing an enterprise with the necessary amount of labor and the required qualifications, and as a consequence – ensuring the necessary volume of production and sales of products.*

Keywords: *career, employee, adaptation, mentoring, organization, management, promotion, motivation.*