

Управление деловой карьерой персонала на предприятии

Исрафилова Галина Юрьевна, старший преподаватель,
Нижнекамский химико-технологический институт ФГБОУ ВО (филиал) КНИТУ (г. Нижнекамск)

В статье рассматривается процесс управления деловой карьерой персонала на предприятии. Взаимодействие промышленных предприятий и высших учебных заведений.

Ключевые слова: деловая карьера, управление персоналом, студенты технических специальностей

Высокий темп изменений в условиях современного рынка требует оперативного реагирования менеджерам, корректируя свою деятельность. Но, это не возможно без постоянного непрерывного обучения, планирования карьерного роста.

Деловая карьера является объектом управления во многих странах, в том числе и России. Кадровые службы и консалтинговые фирмы планируют систему мероприятий для того, чтобы работники могли раскрыть свои способности и применить их наиболее эффективно, реализуя себя и с пользой организации. Необходимость планирования карьеры обусловлена тем, что большинство работников, как показывают исследования, чаще всего относятся к своему развитию пассивно, многих устраивает уровень полученного образования, заработная плата, невысокий уровень ответственности. В связи с этим, многие предприятия берут на себя функцию стимулирования персонала, на многих предприятиях планируется обязательное проектирование деловой карьеры. Поэтому данная тема актуальна в современных условиях в России.

Все крупные предприятия и более мелкие, формируя политику и стратегию развития, рассматривают сферу управления персоналом как условие реализации творческого потенциала работников. Управление деловой карьерой сотрудников требует практических разработок моделей, теоретического обоснования, отвечающего вызовам нового времени.

Проблема управления карьерой в современных условиях широко рассматривается такими российскими авторами, как Беляцкий Н.П., Кибанов А.Я., Старобинский Э.Е., Базаров Т.Ю., Веснин Р.В., Борисевич И.В., Зайцева Т.В., Тебекин А.В., Шепеленко Г.И. и др.

В работах П.В. Бизюкова, И.В. Борисевич, Н.В. Бутлицкой, Е.А. Галузо, Ю.Ф. Гордиенко, К. Зук рассмотрены следующие аспекты данной темы: организационное управление; технология профессиональной деятельности; развитие личности при реализации и планировании карьеры; стимулы, мотивы и цели; индивидуальные различия как факторы развития профессиональной карьеры.

В последнее время, представители крупных предприятий и образования всё больше говорят о необходимости сотрудничества. Предприятия и вузы объединяются в кластеры и выстраивают взаимовыгодное сотрудничество. Управление карьерой начинается у студентов еще в период обучения в вузе. Предприятия предоставляют студентам базу для прохождения производственной практики, а затем и трудоустраивают их. В Нижнекамском химико-технологическом институте несколько лет работает экспериментальная площадка на ПАО «Нижне-

камскнефтехим». Лучшие студенты технических специальностей на последнем курсе трудоустраиваются на предприятие, адаптируются, закрепляют на практике формируемые компетенции. Многие темы выпускных квалификационных работ обусловлены практической значимостью предприятия. После получения степени бакалавра, студенты продолжают работать и обучаться в магистратуре. Принимая их на работу, предприятие предусматривает возможности развития специалиста на много лет вперед. При этом на адаптацию выпускника вуза может потребоваться от нескольких месяцев до двух лет. Существует мнение, что специалист, «взращенный» самой компанией, работает лучше тех, кто пришел «со стороны» [1, с.8].

С другой стороны, предприятие, планируя кадровую политику, использует ресурсы учебного заведения для повышения квалификации своих сотрудников. В институте обучаются студенты по целевому направлению от предприятий города и республики.

Хотя в планировании карьеры заинтересован и сам работник, и предприятие, но инициатором должно выступать предприятие. Именно оно предоставляет пространство для продвижения, без которого развитие человека так и останется невостребованным, не реализованным в карьерном росте.

Конечно, еще необходимо желание и готовность самого человека. Несомненно, создать мотивацию к карьерному росту проще, чем пространство для карьерного роста.

Процесс успешного управления карьерой двусторонний с одной стороны участие предприятия, которое предоставляет возможности карьерного продвижения в рамках организационного пространства, с другой стороны обязательное участие каждого сотрудника в управлении своей карьерой. На предприятии должна складываться атмосфера диалога работника и работодателя.

Планирование карьеры это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека, с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста.

При найме сотрудника на предприятие уже начинается работа по управлению карьерой. На этом этапе менеджер по персоналу может определить, каковы карьерные перспективы на предприятии и как они соотносятся с пожеланиями и возможностями кандидата. Роль менеджера значима потому, что кандидат не способен соотнести личные планы с особенностями работы на данном предприятии и в соответствующих должностях.

Следующий этап планирования карьеры заключается в составлении индивидуального плана развития карьеры сотрудника. Он включает перечень действий, которые направлены на «повышение конкурентоспособности работника для достижения целей организации и личных целей в труде работника» [1, с.8].

Человек стремится управлять своей жизненной ситуацией, управление карьерой это значимая часть

жизнедеятельности. Карьера это последовательность ступеней профессионального развития, которые дают человеку определенность, смысл, стратегию движения, удовлетворенность.

Необходимость в управлении карьерой обусловлена ее важной ролью в жизни человека, деятельности организации, а также в развитии общества в целом.

Литература:

1.Еремкин, А.И. Резерв кадров вуза // Высшее образование сегодня. – 2015. – №11. – С.8