

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ НА ОСНОВЕ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Фомичева К.В., Девятка В.В.

Источник: *Матеріали міжнародної науково-теоретичної конференції молодих учених і студентів «Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку виробничої сфери». – В 2-х томах. – Т.2. – Донецьк: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2009. – 335 с. (254-255)*

В управлении персоналом большое значение имеют вопросы, связанные с воздействием на трудовой потенциал работников в процессе их работы для достижения высокой производительности труда и развития работника как личности. Для этого в организациях должны быть определены методы управленческого воздействия, а также постоянно проводятся различные мероприятия, имеющие своей целью организацию труда персонала, обучение новых работников и повышение квалификации работающих. В организации следует выработать четкую мотивационную политику, включающую в себя стимулирование труда работников, проводимой службой управления персоналом и направленную на повышение эффективности работы и самоотдачи. Служба управления персоналом должна выбрать такой тип кадровой политики, который позволил бы работнику расти профессионально, то есть стремиться сделать карьеру на том «поприще», которое он себе избрал.

Практически каждый человек стремится сделать себе карьеру. Планирование карьеры позволяет сотрудникам видеть, какую должность они могут получить, если приобретут соответствующий положительный опыт при определенных исходных условиях. Планы карьеры в отличие от планов развития не направлены на конкретные рабочие места, а отражают только профессиональную деятельность на предприятии. Они должны разрабатываться на основе тщательного анализа работы, так как обладают сильным Мотивирующим действием, которое при неблагоприятных условиях может привести к серьезному разочарованию [3].

Различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную.

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей трудовой жизни проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей и, наконец, уход на пенсию. Эти стадии работник может пройти последовательно в разных организациях.

Внутриорганизационная карьера охватывает последовательную смену стадий развития работника в одной организации.

Карьеру менеджера можно условно разделить на несколько этапов, каждый из которых сопряжен не только с должностным уровнем, но и с определенным этапом в жизни.

Планирование карьеры руководителей и специалистов – составная часть кадровой политики фирмы, которая органически входит в систему работы с резервом кадров, обеспечивая развитие личности работников, решение стратегических инновационных, производственно-технических, управленческих и социальных задач. Карьера руководителя и специалиста - это всестороннее творческое и профессиональное развитие личности в процессе деятельности и его должностной рост (продвижение), базирующиеся на потенциальных возможностях, непрерывном образовании, мотивационных процессах.

Планирование карьеры надо рассматривать как разработку официальной программы, моделей продвижения персонала по службе, которые определяют перспективу его роста, помогают каждому работнику раскрыть свои способности и применить их лучшим образом для целей организации [1].

Планирование карьеры это еще и разработка наиболее вероятной системы замещения должностей для конкретного руководителя или специалиста за время его работы. Передвижение осуществляется в рамках схемы замещения должностей: должностной рост и ротация.

В зависимости от объективных условий карьера сотрудника может быть перспективной или тупиковой, то есть карьера может быть или очень длинной, или очень короткой. Уже при приеме кандидата на работу специалист службы управления персоналом должен спроектировать возможную карьеру и обсудить ее с кандидатом исходя из его индивидуальных особенностей и мотивационных факторов. В зависимости от интересов и ценностных ориентации работников одна и та же линия карьеры может быть интересной или непривлекательной, что соответственно скажется на эффективности работы [2].

Оценивая ситуацию, которая сложилась на рынке труда Украины, можно говорить о необходимости создания в организациях маркетинговых служб ответственных за качество подбора персонала на основе изучения в организации содержания карьеры, особенностей и условий ее развития.

Литература:

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник - К.: КНЕУ, 2002.
2. Савченко В.А. Управління розвитку персоналу: навч. посібник - К.: КНЕУ, 2002.
3. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия - М., 1998.