

УДК 331.108.26.

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Кузбасский государственный технический университет
им. Т.Ф. Горбачева

Научный руководитель: к.э.н. Анферова Н. М.

Выполнил: Пристайко А.А.

Аннотация: рассмотрены основные теоретические и практические аспекты управления карьерой на современных предприятиях, проанализированы основные механизмы и подходы.

Ключевые слова: управление карьерой, карьерный рост, мобильность, менторинг.

Рыночная экономика диктуют предприятиям свои правила. Конкурентоспособность – один из важнейших факторов, влияющих на деятельность организаций на рынке. Любой работодатель и руководитель понимает, что ее обеспечение – это очень важная составляющая управленческого процесса. Обеспечить конкурентоспособность в компании можно путем управления человеческими ресурсами внутри нее. Одним из инструментов повышения конкурентоспособности предприятия является управление карьерой сотрудников.

Карьера – это процесс профессионального роста сотрудника, рост его статуса и авторитета в компании [1]. Управление карьерой осуществляется путем построения индивидуального плана развития сотрудника, выявления его потенциала, личностных и профессиональных качеств. В идеале процесс управления карьерой должен начинаться с момента прихода сотрудника на работу. На первой встрече необходимо выявлять цели работника, его мотивы деятельности, сферу профессиональных интересов. Исходя из этой информации составляется план карьерного роста или так называемая «карта развития».

Стоит отметить, что карьерным ростом можно считать не только вертикальные, но и горизонтальные перемещения. Если руководитель грамотно выстраивает процесс управления карьерой, то он может вовремя выявлять потребности сотрудника, отслеживать его желания и при необходимости, менять условия работы на более комфортные, даже если он, например, хочет сменить сферу деятельности, но при этом остаться в компании.

В теории и практике существуют различные подходы к управлению карьерой [2]:

Мотивация. Для грамотного построения пути работника на предприятии необходимо организовать персональную систему мотивации, которая будет отвечать потребностям работника. В нее должны быть включены различные инструменты: как материальные, так и нематериальные.

Вектор. В рамках управления карьерой необходимо точно понимать, чего хочет сотрудник: добиться успехов на своем месте работы, пойти на повышение или развить в себе определенные навыки в рамках участия в конкретных проектах, без каких-либо перемещений.

Соблюдение «карьерного шага». Эксперты в области планирования карьеры полагают, что развитие сотрудника на определенном этапе не должно превышать срок более 5 лет, иначе начнется этап застоя.

Корректировка. Любой карьерный план не может быть безупречным от начала и до конца. В зависимости от ситуационных факторов необходимо совершать корректировки плана в интересах обеих сторон.

Современные организации стараются подходить к построению карьеры с разных сторон, внедрять новые методики и использовать уникальные инструменты. Так, одним из таковых считается менторинг, который внедряется в некоторых компаниях. Данная технология пришла в Россию из США как способ привлечения и удержания сотрудников в определенной компании [3]. В общем смысле менторинг – это процесс, при котором более опытный сотрудник способствует карьерному развитию и адаптации молодого специалиста. В качестве менторов выступают опытные, властные, харизматичные представители, которые в определенной степени, становятся примером для подражания.

Преимущества менторинга, как одного из механизмов управления карьерой, переоценить нельзя – 71% компаний из списка Fortune 500 предлагают программы менторинга для своих сотрудников [3]. По данным современных отчетов, работники, вовлеченные в данные программы, продвигались по карьерной лестнице в 5 раз чаще, чем те, кто в программах менторинга не принимал участие.

Управление карьерой в современных предприятиях – процесс многоступенчатый и очень интересный. Правильный подход и использование актуальных инструментов – залог успешного карьерного роста для молодого специалиста в абсолютно любой сфере деятельности.

Список литературы:

1. Полянская Марина Александровна Анализ теоретических подходов к карьере. Управление карьерой // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2004. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-teoreticheskikh-podhodov-k-kariere-upravlenie-karieroy> (дата обращения: 07.12.2020).
2. Фролова Светлана Владимировна Корпоративный менторинг как инструмент профессионального роста молодого специалиста // Economic Consultant. 2017. №4 (20). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnyu-mentoring-kak-instrument-professionalnogo-rosta-molodogo-spetsialista> (дата обращения: 06.12.2020).
3. Что такое менторинг и как он работает [Электронный источник] URL: <http://slacademy.ru/blogmentoring> (дата обращения: 05.12.2020).