

УДК 316.34.2

© Т. П. КАРПОВА¹, Е. И. ЛАГАЗИНА², Н. В. МУРАТОВ^{1,3}, 2019¹ Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

² ГУ – Управление Пенсионного фонда РФ

в Железнодорожном районе г.о. Самара, Россия

³ ООО «Гранит-1», г. Самара, РоссияE-mail ¹²³: tpkarpova@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Современная система управления персоналом рассматривает планирование карьеры как одно из основных направлений в работе с персоналом. Сегодня, как никогда, работодатель заинтересован в том, чтобы персонал был компетентный и высококвалифицированный, обеспечивающий конкурентоспособность организации. Статья посвящена анализу практики профессионального продвижения персонала в организации. Авторами исследуются технологии управления системой развития кадрового потенциала с использованием техники профессиональной карьеры. Выявляются сильные и слабые стороны в системе управления профессиональной карьерой в современной организации.

Ключевые слова: кадровый потенциал, конкурентоспособность организации, профессиональная карьера, непрерывное обучение, кадровый резерв, самореализация.

В структуре потребностей современного человека карьера занимает важное место, тем самым оказывая воздействие на удовлетворенность человека трудом, жизнью в целом. Успешная карьера позволяет ему, с одной стороны, самореализоваться, с другой стороны — добиться удовлетворения иных потребностей.

На сегодняшний день система управления персоналом рассматривает планирование карьеры как одно из основных направлений в работе с персоналом, что позволяет обеспечить взаимодействие процессов внутреннего развития человека (профессиональный рост) и его внешнего движения в освоении социального пространства. В качестве особенностей, присущих профессиональной карьере, можно выделить следующее:

— преобладание в трудовой деятельности профессиональной специализации,

- продолжительность работы в одной профессиональной области,
- признание профессиональным сообществом результатов профессиональной деятельности.

Актуальность выбранной темы объясняется и необходимостью совершенствования процесса управления профессиональной карьерой в организации, что обусловлено ситуацией в отрасли, современным состоянием кадрового вопроса, проблемой рационального использования кадрового потенциала, а значит — новыми требованиями, которые организации выдвигают к своим работникам и которым необходимо соответствовать.

Исследования современной теории и практики формирования профессиональной карьеры, проводимые российскими и зарубежными учеными, показывают прямую зависимость с развитием кадрового потенциала [1, 6 и др.]. Процесс управления карьерой — это процесс двусторонний. Его основу составляют отношения субъекта управления и объекта управления. Объектом управления является профессиональная карьера как фактор повышения ценности кадрового потенциала. Субъектом управления может выступать либо сам работник, либо работодатель в лице специальной организационной структуры — исполнительного органа.

Цель работы — исследовать технологии управления системой развития кадрового потенциала для выявления сильных и слабых сторон в системе управления профессиональной карьерой в современной организации.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

- рассмотреть практики профессионального продвижения персонала в организации;
- определить отношение работников к долговременному сотрудничеству с определенной организацией;
- охарактеризовать имеющуюся в исследуемой организации систему управления развитием кадрового потенциала.

Объектом исследования выступила система развития кадрового потенциала, *предметом исследования* — особенности формирования профессиональной карьеры в данной системе.

Структурированно взаимосвязь кадрового потенциала и профессиональной карьеры можно представить следующим образом:

Основные блоки: Карьера — Самообразование — Непрерывное образование и основные образовательные этапы.

Непрерывное образование и основные образовательные этапы: общее образование — высшее образование — послевузовское обра-

зование — профессиональная переподготовка — стажировка на передовых предприятиях — повышение квалификации.

При этом необходимо отметить, что качество потенциала человека на каждом этапе карьеры существенно зависит от качества соответствующих компонентов этого потенциала.

Таким образом, профессиональную карьеру можно рассматривать как один из этапов развития кадрового потенциала. Современное понимание термина «карьера» включает аспект динамичности, переменчивости, сознательного построения своего профессионального пути, своевременного реагирования на внешние и внутренние перемены. В исследовании мы рассматриваем термин «карьера» как развитие человека в процессе обучения и работы на протяжении всей жизни.

Условия, в которых действуют организации в настоящее время, стали основными причинами постоянного развития и обучения персонала, способствуя карьерному продвижению работника, эффективному использованию человеческих ресурсов, повышению удовлетворенности своей работой.

К таким условиям относят:

- развитие науки и техники, внедрение научных и технических достижений в производство;
- динамику внешней среды (запросы клиентов, предложения конкурентов и др.);
- освоение новых видов деятельности;
- развитие самой организации.

Современные организации затрачивают от 2% до 10% фонда заработной платы на профессиональное развитие своих сотрудников. Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты организации капиталовложения в профессиональное развитие способствуют, с одной стороны, созданию резерва кадров, а с другой стороны — продвижению работников по карьерной лестнице.

Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, работники становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Что особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний [4].

Управление профессиональным карьерным ростом — сложная «работа», которую нельзя оформить как перечень рекомендаций со стопроцентной гарантией на успех. Работнику стоит принять самостоятельное решение об улучшении своего социального положения путем профессионального роста и разработать тактику с учетом

конкретных обстоятельств и личных возможностей, не стоит забывать и об альтернативной плате за успех [5].

Принято считать, что строить карьеру уместнее в больших компаниях с хорошими перспективами карьерного роста за счет многоступенчатости управления. Вместе с тем в развитой экономике большую роль играет именно малый и средний бизнес, так как он определяет степень либерализованности общества, того общества, к которому мы стремимся [2].

Как показали исследования Синтона, описанные в [1], среди жизненных ценностей человека можно выделить построение карьеры. Сценарии карьерного развития каждого конкретного работника могут сильно отличаться — в зависимости от понимания им своих жизненных ценностей и приоритетов, смысла понятий «профессиональная карьера», «профессиональная реализация», типа планирования карьеры, личной жизненной перспективы. Понимание этих различий позволяет общаться с работником на его языке, отвечать на его запрос, не навязывая своего собственного или стереотипного понимания целей и ценностей.

В исследованиях Э. Шейна [6] предложен один из вариантов диагностики и выстраивания определенной профессиональной перспективы — так называемые «якоря карьеры». Э. Шейн считает, что личностные ценности влияют на способность работника радоваться и успешно решать различные профессиональные задачи. Чем лучше работник понимает, каковы его ценности в определенных сферах, тем большее удовлетворение он может получить от работы. Следовательно, мотивация к выполнению работы будет самой сильной, когда работник выполняет задания и функции, согласующиеся с его ценностями. Это позволяет выделить такие типы карьерной направленности: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Центром Тестирования и развития «Гуманитарные технологии» [7] предложена комплексная диагностическая методика «Проф-карьера», позволяющая дать оценку по пяти основным типам карьеры, исходя из преобладающей у работника мотивации: профессиональный тип карьеры, корпоративный тип карьеры, творческий тип карьеры, предпринимательский тип карьеры, статический тип карьеры.

Описывая цель, к которой нужно стремиться, психологи предлагают понятие «личная профессиональная перспектива». Н. С. Пряжников [3] предлагает специальную методику, которая позволяет оценить Вашу личную профессиональную перспективу, степень ее про-

работанности, чтобы выделить проблемные места и проработать их подробнее. Личная профессиональная перспектива учитывает все три аспекта, в отношении которых и совершаются обычно ошибки: самопознание, знание мира профессий и проработанность конкретных шагов на пути достижения цели. Но здесь затрагивается и ценностно-смысловой уровень: какова ценность работы.

В рамках данного исследования была рассмотрена кадровая политика ООО «Газпромтрансгаз Самара», опрошено 40 респондентов – работников одного из его филиалов

Система управления профессиональной карьерой включает в себя несколько этапов. Первый этап начинается с момента приема нового работника в организацию. Результаты исследования показали, что система найма и отбора персонала в данной организации является одним из первоочередных и важнейших направлений кадровой политики. Специалист, занимающийся процедурой подбора кадров и приема их на работу, имеет соответствующее образование, высокий уровень профессиональной подготовки, стаж работы 7 лет. В его профессиональной деятельности используются техники внутреннего и внешнего отбора персонала.

При появлении вакансии используется техника пересмотра штатного расписания и изыскания возможности для более рационального перераспределения обязанностей между работниками с учетом стимулирования их соответствующим образом. В случае невозможности перераспределения обязанностей осуществляется процедура найма. Было выявлено, что при приеме на работу резюме, которое представляют потенциальные работники, составляется в произвольной форме, что является существенным недостатком. В результате организация получает о кандидате не те сведения, которые ему требуются, а те, что сам претендент на вакансию посчитал нужным сообщить.

Данные, полученные при опросе работников организации, показали следующие результаты. 87% респондентов отметили, что в организации сложилась устойчивая система непрерывного «фирменного» профессионального обучения руководителей, специалистов и рабочих, способствующая профессиональному росту, карьерному продвижению работников. Респондентами отмечалось, что использование в организации системы непрерывного обучения полностью себя оправдывает, так как способствует созданию трудового коллектива, который способен решать поставленные перед организацией производственные задачи с наивысшей производительностью, минимальными издержками и требуемой технологической

надежностью. 72% респондентов отметили наличие такого вида управления профессиональной карьерой, как формирование резерва кадров на выдвижение и предметная работа с ним.

Планомерная и целенаправленная система формирования кадрового резерва, позволяющая обеспечить непрерывный отбор кандидатов, в полной мере позволяет обеспечить профессиональное продвижение работников.

При оценке кандидатов на вхождение в резерв учитываются не только профессиональные знания и навыки, но и личностные характеристики, организаторские и коммуникативные способности, позволяющие в дальнейшем правильно и конструктивно общаться, правильно организовывать работу своих подчиненных для успешного решения поставленных перед организацией производственных задач с максимальной производительностью.

Таким образом, данное исследование подтвердило, что в развитии кадрового потенциала необходимо отдельное внимание уделять вопросу профессионального роста работников, их профессиональной карьеры.

Высокопрофессиональные кадры — залог конкурентоспособности, долгосрочного развития организации.

Литература

1. Козлов Н. И. Синтон-программа как модель устойчивого личностного развития человека // Социокультурное пространство и просветительство. Идеи XXI века: Первая межвузовская конференция. М., 2007. С. 36.

2. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация. М.: Экзамен, 2005. 415 с.

3. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика // Электронная библиотека МГППУ. URL: <http://psychlib.ru/mgppu/pps-2008/pps-320.htm#n17>.

4. Патрихина Т. Н. Управление персоналом: отбор, обучение, мотивация. Нижневартовск: НГГУ, 2009. 174 с.

5. Чернятович Ю. П. Внутрифирменная предпринимательская среда как механизм согласования интересов собственника и персонала организации // Креативная экономика. 2008. № 10 (22). С. 135-139.

6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб., 2002.

7. Центр Тестирования и развития «Гуманитарные технологии». URL: <http://www.proforientator.ru/>.

Статья поступила в редакцию 21.08.19 г.

*Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. экон. наук М. М. Васильевым*