

УДК 331.1 (075.8)

А.С. Углёва (5 курс, каф. политэкономии), Н.Г. Иванова, к.э.н., доц.

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Управление карьерой как вид деятельности стало формироваться в России с середины 90-х годов и начинает играть все более важную роль в системе управления персоналом и организации в целом, способствуя достижению её стратегических целей. Кадровый потенциал наряду с финансовым, научно-технологическим и организационным является важнейшей составляющей общего потенциала организации в современных экономических условиях. В связи с этим вопросы управления кадровыми процессами являются весьма актуальными. Поэтому объект исследования – персонал российских предприятий, а именно его карьерное развитие.

Цель работы – выявить и обосновать необходимость управления карьерой как системы знаний о возможностях повышения человеческого капитала в организации и определить специфику управления карьерой в российских условиях.

Для достижения этой цели были поставлены и решены следующие задачи; 1) рассмотреть теоретические аспекты управления карьерой как важнейшей составляющей науки об управлении персоналом; 2) изучить принципы и методы управления карьерой; 3) рассмотреть их на конкретных примерах; 4) сделать выводы и выработать рекомендации по эффективному управлению карьерой на российских предприятиях.

Управление карьерой, как совокупность приемов и методов содействия персоналу в реализации потенциальных трудовых способностей, является важным фактором достижения конкурентного преимущества фирмы. Менеджер по управлению карьерой должен владеть всем набором PR приемов взаимодействия с людьми, пробуждать в них стремление к карьерному росту и новизне, использовать весь арсенал своих профессиональных и личных качеств для реализации различных целей фирмы.

Обязательным является дифференцированный подход к изучению способностей каждого члена трудового коллектива, содействующий выявлению природных, общественных, социально-экономических, психологических, нравственных, религиозных и других личностных качеств, которые характеризуют человека труда с точки зрения его карьерного развития.

Экономический рост развития общества находится в тесной взаимосвязи от потребности каждого члена общества в успехе. Составляющими успеха являются: готовность человека нести ответственность за свои решения, умение ставить цель и достичь ее собственными силами, склонность к умеренному риску, ставка на собственные знания и умения, а не на случай, умение за каждым решением видеть конкретный результат.

Для планирования карьеры работника необходимо учитывать этап карьеры, который работник переживает в данный момент, тип личности, характерные особенности мотивации. Перечисленные характеристики работника в совокупности с потенциалом фирмы и учетом влияния внешних факторов позволяют на основе SWOT-анализа выявить основные пути карьерного движения каждого конкретного сотрудника.

При формировании системы управления карьерой на российских предприятиях необходим учет национального менталитета, с выявлением приоритета личных взаимоотношений.

Управление карьерой является комплексной задачей, решаемой на личностном, корпоративном и государственном уровнях. При этом западные методы управления должны быть адаптированы к условиям российской действительности.