

Статья подготовлена по материалам Всероссийской (национальной) научно-практической конференции «Актуальные проблемы и современные тенденции развития социально-экономических систем», Донской государственной технической университет, Ростов-на-Дону, 4-6 декабря 2023 года

УДК 338.2

Селезнева О.В. магистрант,
Донской государственной технической университет,
г. Ростов-на-Дону
Сидоренко Е.Н., к.э.н, доцент,
Донской государственной технической университет, г. Ростов-на-Дону

ПЕРСПЕКТИВЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация. В статье рассматриваются понятия «управление карьерой», «компетентностный подход» и его роль в управлении карьерой.

Ключевые слова: управление карьерой, компетентностный подход, человеческие ресурсы.

Selezneva O.V. master's student, Don State Technical University,
Rostov-on-Don
Sidorenko E.N. Ph.D., Associate Professor
Don State Technical University, Rostov-on-Don

PROSPECTS FOR CAREER MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS

Abstract. The article discusses the concepts of “career management”, “competence-based approach” and its role in career management.

Keywords: career management, competency-based approach, human resources.

Наиболее важной потребностью для каждого человека в современном мире считается развитие карьеры, от успешности которой зависит показатель удовлетворенности своей жизнью и конечно же работой. С помощью успешно

выстроенной карьеры человек может удовлетворить главные свои психологические потребности, например, самореализация, уважение.

Социально-экономическое развитие России способствует росту числа людей, стремящихся управлять своим карьерным развитием. Из-за всеобщей демократизацией люди имеют возможность изменять свое социальное положение в обществе к лучшему и самореализовываться. Отсюда появляется конкуренция, которая толкает людей соперничать друг с другом за лучшее место.

На настоящий момент эта проблема актуальна и компании из-за такой рыночной экономики вынуждены достойно обеспечивать свою деятельность нужными человеческими ресурсами, ставить цели, а тренд гуманизации общества определяет ценность человека в развитии экономики и соответственно значение правильного управления кадрами играет важную роль в организации. Такие условия перемещают управление развитием человеческих ресурсов на первое место экономического уровня, а на уровне отдельного предприятия – управление развитием сотрудников и их продвижение в рамках данного предприятия [2, с. 108].

В России сейчас на данный момент остро стоит проблема рационального управления карьерой по причине маленького багажа знаний в этой сфере. «Карьера» как понятие содержит в себе разного рода аспекты жизни людей, прежде всего это семейная, досуговая и трудовая области. Продвижение по служебной лестнице, а также стремление человека воплотить свой потенциал и развиваться в определенной компании, все это включает в себя управление карьерой. Сейчас часто вместо термина «карьера» звучит понятие «социальное продвижение».

Управление карьерой – это сложная многоступенчатая технология, помогающая HR-специалистам понять, как максимально развить навыки сотрудников и выгодно использовать их умения и потенциал для достижения конкретных целей организации и самих сотрудников.

Объектом управления корпоративной карьерой является совокупность определенных личностных характеристик работников. Есть множество способов, позволяющих эффективно использовать и улучшать эти характеристики для достижения заданных целей.

Субъектом корпоративного управления карьерой может быть как отдельный человек, так и HR-отделы компаний. Организации предоставляют сотрудникам возможность ставить карьерные цели, которые пойдут на благо компании [5, с. 24-25].

Конкуренция на современном рынке труда находится на высочайшем уровне, поэтому компании, как никто другой, обязаны обеспечивать своих сотрудников наилучшими условиями для их успешного развития карьеры, ведь от успеха работников зависит успех компании.

В таком случае сотрудники, понимающие, что есть определенные возможности для своего карьерного развития, что есть куда стремиться, активнее всех ставят перед собой развивать, мотивировать и способствовать карьерному росту персонала. Под компетенциями можно понимать определенный круг знаний, позволяющий работникам решать вопросы, необходимые для стратегического развития компании. В широком смысле компетенции – это не только знания и навыки в конкретной области, но и непрерывное улучшение профессиональных и личностных качеств. Различают несколько видов навыков людей:

- природные (личностные характеристики, например, ответственность, спонтанность, интроверсия, экстраверсия и т.п.);
- адаптивные (качества, необходимые в конкретной среде, например, эмоциональные навыки);
- приобретенные (качества, которым человек обзавелся в процессе работы).

Компетенции в зависимости от компании, а не от конкретного человека, делят на следующие уровни: корпоративные, управленческие и специализированные компетенции. Отсюда следует, чтобы компания

отличалась высокой производительностью труда, руководителям необходимо развивать навыки сотрудников, которые необходимы для предприятий и оказывать им поддержку.

Постепенное качественное повышение уровня компетентности сотрудников позволяет им и дальше развивать свои навыки и способности

Если придерживаться этих главных принципов, то можно обеспечить эффективность компетентного подхода к управлению человеческими ресурсами:

- достижение сознательности и творческой активности работников;
- доступность и систематичность обучения;
- единство группового и индивидуального обучения;
- ценностно-ориентированное изучение вопросов профессиональной деятельности [4, с. 275].

Многим компаниям создание моделей компетенций отлично помогает в достижении поставленных целей в сфере развития человеческих ресурсов и возможности сотрудникам выполнять определенные задачи и поручения. Эти модели основаны на детальных стандартах эффективности работы сотрудников. [1, с. 904].

Основные преимущества компании опираются на знания, навыки и умения, которые позволяют более эффективно использовать ресурсы в производстве, принося дополнительный доход и обеспечивая конкурентное преимущество перед другими компаниями.

Современное понимание ключевых компетенций исходит от К. Прахалада и Г. Хамеля, которые определяют ключевые компетенции как «определенный набор навыков и методов, которые позволяют компании предоставлять значительные выгоды потребителям и составляют основу для успешной конкуренции».

Изучение научных работ об исследовательском потенциале показывает, что отечественные и зарубежные ученые трактуют по-своему этот термин. В литературе также используются различные термины для описания понятий,

аналогичных ключевым компетенциям: сильные стороны, навыки, организационные знания [7, с. 58].

Большинство исследователей отмечают недостаточную разработку понятий "компетентность" и "компетенция" в педагогической науке, а также неясность в механизмах применения компетентностного подхода в конкретных методах обучения. О.С. Зорина указывает, что большинство словарей проводят различия между "компетентностью" и "компетенцией", причем определения компетентности схожи и повторяют друг друга, в то время как для "компетенции" нет единого определения.

Понятия «компетенции», «ключевые компетенции» и общее понятие «компетентностный подход» стали широко использоваться в российских исследованиях сравнительно недавно из-за процессов интеграции в европейское и мировое бизнес-сообщество. Согласно В.И. Байденко, ключевые компетенции - это личностные и межличностные качества, способности, навыки и знания, которые проявляются в различных ситуациях работы и социальной жизни, и они имеют прямую связь с возможностью трудоустройства в условиях развитой рыночной экономики.

Само понятие «компетенция» уже содержит двойное значение, выражая как правомочность субъекта, так и его знания в определенной области. Оно отражает как количество, так и качество знаний и умений человека в определенной сфере деятельности. Компетенция важна для способности человека не только эффективно действовать в определенной области, но и адекватно реагировать на нестандартные ситуации. В отличие от предметных знаний и умений, компетенция имеет интегративный характер и не может быть сведена к простой сумме знаний и навыков.

Коммуникативная компетенция личности состоит из двух частей - общекультурной и профессиональной. Общекультурная коммуникативная компетенция отражает способность человека общаться в различных ситуациях и проявляется в повседневном общении. Профессиональная коммуникативная компетенция необходима в профессиональной сфере и имеет специфическое

содержание. Например, для менеджеров важна коммуникативная компетенция, которая включает в себя стратегию коммуникативного взаимодействия, способы достижения целей и методы закрепления результатов.

Когда рассматривается управленческая деятельность, наличие сформированной коммуникативной компетенции позволяет топ-менеджменту использовать продуктивные коммуникативные методы для воздействия на все этапы производственного процесса, что в свою очередь способствует достижению высоких результатов. [3, с. 237].

Рассматривая вопрос о значимости управления карьерой сотрудников в современном обществе, С. И. Сотникова обращает внимание на то, что в условиях модернизации и инновационного развития экономики возникла неотложная потребность в разработке теории, методологии и методики управления карьерой. Новая стратегия экономического прогресса предусматривает введение нового типа карьеры, проявление более высокого уровня предпринимательской культуры и формирование системы принципов жизнедеятельности каждого индивидуума. В работе упомянуто 6 причин, анализ которых позволяет определить место системы управления карьерой в системе управления человеческими ресурсами компании.

Согласно докладу TheEconomistIntelligenceUnit «TheColdWarforTalent», 58% опрошенных считают развитие карьеры одним из ключевых факторов при подборе и удержании ведущих работников. Следует отметить, что эта тенденция является отражением распространенной практики, описываемой J. Bersin в своей статье «TalentManagement: Whatisit? WhyNow?». В этой статье автор подчеркивает эволюционное изменение функций управления человеческими ресурсами - с переходом от стратегического управления к управлению талантами - и описывает процесс управления талантами на основе обширных исследований, проводимых Bersin&Associates.

Как показывают данные, представленные Bersin&Associates, растет важность классических функциональных аспектов, рассматриваемых в экономике труда, таких как управление рабочей производительностью,

планирование рабочей силы, компенсации и льготы. В то же время, все большее внимание уделяется персоналу компании как человеческому капиталу, что подтверждается ростом роли управления компетенциями (что соответствует увеличению инвестиций в профессиональный капитал); планирования преемственности (соответствует увеличению инвестиций в профессиональный капитал и капитал взаимоотношений); системной интеграции (соответствует увеличению инвестиций в профессиональный капитал и капитал культуры); развития лидерства (соответствует увеличению инвестиций во все составляющие человеческого капитала организации).

На сегодняшний день существуют заметные различия в толковании понятия "талант". Они в значительной мере зависят от сферы деятельности и видов экономической деятельности. Организации предпочитают использовать собственные трактовки, а не общепринятые или предписанные определения. В результате многочисленных исследований сотрудники Присяжного института по персоналу и развитию (Chartered Institute of Personnel and Development - CIPD) в Великобритании разработали рабочие определения для терминов "талант" и "управление талантами":

- талант - "индивидуумы, способные изменить работу компании либо своим прямым вкладом, либо демонстрируя высокий потенциал в долгосрочной перспективе";

- управление талантами - "систематическое привлечение, идентификация, развитие, взаимодействие, сохранение и развертывание тех личностей, которые имеют особую ценность для компании, будь то благодаря их потенциалу для будущего развития организации или потому, что они выполняют важные бизнес- или функциональные задачи, критически важные для организации" [6, с. 33].

Обучение персонала — это форма инвестиций в человеческий капитал организации с целью увеличения прибыли за счет повышения эффективности работы сотрудников, изучения передового опыта и развития навыков. Обучение предлагает наиболее успешным сотрудникам возможности для

профессионального развития. Формы обучения включают стажировки, курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, наставничество, репетиторство, обучение, симуляционные игры, участие в конференциях, участие в научных проектах, магистратуру, аспирантуру и докторантуру.

Обучение персонала начинается с определения потребностей организации в приобретении новых знаний и навыков и выделения адекватных бюджетных ресурсов. Планирование включает в себя разработку и подготовку планов обучения, выбор форматов и методов обучения, реализацию учебных планов и оценку результатов и эффективности обучения.

Оценка эффективности обучения основывается на анализе деятельности сотрудников и финансовых результатов организации. Потенциальный ожидаемый рост прибыли организации является основной мотивацией для начала процесса обучения сотрудников. При этом следует учитывать, что получаемая выручка должна превышать затраты на анализ, планирование, реализацию образовательных программ, техническое обеспечение учебного процесса и программного обеспечения, транспортные расходы, оплату труда тренеров и повышение заработной платы сотрудников, успешно прошедших обучение.

Обучение позволяет профессионально развивать сотрудников, которые способны адаптировать свое поведение для решения значимых организационных задач, обучать других сотрудников, а также участвовать в реализации политики трансформации и реструктуризации для повышения эффективности организации [8, с. 86].

Для многих людей, особенно для молодых специалистов, карьерный рост считается основной составляющей в профессиональном развитии. Карьерный рост-это показатель того, насколько успешно или неуспешно человек справляется со своей работой. Карьера – это прежде всего путь к достижению целей в профессии, те "шаги", которые человек делает для своего развития.

Пристальное внимание к развитию карьеры должно быть не только у самих сотрудников, но и у руководителей компаний.

К сожалению, значительная часть работодателей не желает тратить время на содействие карьерному росту своих сотрудников. В большинстве случаев некоторые утверждают, что карьера – это всего лишь личная забота сотрудника. Каждый должен работать над своей карьерой сам. Работодатель здесь ни при чем. Однако это ошибочное мнение.

В "советское" время мало кто задумывался о карьере работника, а работа "кадровика" сводилась в основном к поиску, найму и увольнению людей. В большинстве случаев в организациях не было никаких программ и мероприятий, направленных на развитие карьеры сотрудников.

Однако современные реалии требуют совершенно иного решения. Сегодня, чтобы получить действительно престижную работу, необходимо ценить карьеру работника. Сейчас для людей важен статус, достижение определенного успеха, карьерный рост. Поэтому руководству организации работодателю с помощью службы персонала необходимо разрабатывать программы, направленные на рост и развитие сотрудников. Это позволит мотивировать сотрудников, особенно молодых специалистов, наиболее эффективную работу и повышение конкурентоспособности. Такие программы помогут сформировать кадры с высоким потенциалом и компетенциями, будут мотивировать сотрудников на выполнение своих обязанностей и достижение целей организации.

В зависимости от того, насколько успешной будет карьера человека на работе, будут расти его возможности в жизни. Знание перспектив работы в той или иной организации очень важно для человека. Важно знать, что он может получить от работы в этой организации и на какие преимущества он может рассчитывать. Если человек не видит перспектив, то ему нет смысла работать над достижением целей компании. Он будет просто "сидеть" до тех пор, пока не найдет работу с большим потенциалом.

Список литературы

1. Алханов Г.Р. Возможности и перспективы применения компетентностного подхода в управлении деловой карьерой персонала / Г.Р. Алханов // StudNet. – 2022. – № 2 – С. 903-215.);
2. Белько И.В. Исследование понятия «карьера» и особенностей управление карьерой / И.В. Белько, О.В. Карабанова // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Экономика. – 2023. – С. 107 – 118);
3. Верниенко Л.В. Развитие коммуникативных компетенций персонала организации в процессе карьерного роста / Л.В. Верниенко, Л.А. Ситак // Век качества. -2021. - № 4. – С. 235 – 245);
4. Дашкова Е.С., Дорохова Н.В., Зенкова О.А., Исаенко М.И. инновационные подходы к развитию персонала в российских организациях // Вестник ВГУИТ. - 2020. - №3 (85). - С. 274-278.];
5. Лабужская Т.И. Особенности управления деловой карьерой / Т.И. Лабужская, А.М. Ситжанова // Восточно-европейский научный журнал. – 2021. – № 12(76) – С. 23 – 27.);
6. Орлова Е.С. Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы / Е.С. Орлова // Форум молодёжной науки. - 2021. - № 3. – С. 30 -36;
7. Стрельцов В.С. Активизация процедур и технологий персонального менеджмента на основе компетентностного подхода / В.С. Стрельцов, Л.Н. Захарова // Научные известия. – 2021. – № 23. – С. 57 – 61.);
8. Филясова Ю.А. Развитие карьеры персонала организации / Ю.А. Филясова // Управление. – 2021. - № 1. – С. 80-90.

References

1. Alkhanov G.R. Possibilities and prospects for using the competency-based approach in managing the business career of personnel / G.R. Alkhanov // StudNet. – 2022. – No. 2 – P. 903-215.);
2. Belko I.V. Study of the concept of “career” and features of career management / I.V. Belko, O.V. Karabanova // Bulletin of the Moscow City Pedagogical University. Series: Economics. – 2023. – P. 107 – 118);
3. Vernienko L.V. Development of communicative competencies of organization personnel in the process of career growth / L.V. Vernienko, L.A. Sitak // Century of Quality. -2021. - No. 4. – P. 235 – 245);
4. Dashkova E.S., Dorokhova N.V., Zenkova O.A., Isaenko M.I. innovative approaches to personnel development in Russian organizations // Vestnik VGUIT. - 2020. - No. 3 (85). - P. 274-278.];
5. Labuzhskaya T.I. Features of business career management / T.I. Labuzhskaya, A.M. Sitzhanova // Eastern European Scientific Journal. – 2021. – No. 12(76) – P. 23 – 27.);
6. Orlova E.S. Human resource management: theory, practice and prospects / E.S. Orlova // Youth Science Forum. - 2021. - No. 3. – P. 30 -36;
7. Streltsov V.S. Activation of procedures and technologies of personal management based on the competency-based approach / V.S. Streltsov, L.N. Zakharova // Scientific news. – 2021. – No. 23. – P. 57 – 61.);
8. Filyasova Yu.A. Career development of organization personnel / Yu.A. Filyasova // Management. – 2021. - No. 1. – P. 80-90.