

Белова Нина Михайловна

канд. пед. наук, доцент, заведующая кафедрой
Филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный
гуманитарный университет» в г. Домодедово
г. Домодедово, Московская область

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УПРАВЛЕНИИ КАРЬЕРОЙ

***Аннотация:** в статье рассматриваются вопросы применения персонального менеджмента в сфере карьерного роста сотрудников, процессы обеспечения карьерного роста, даются практические рекомендации по развитию карьерного роста персонала организации.*

***Ключевые слова:** карьера, карьерный рост, управление персоналом, планирование карьеры, обучение персонала, цель, мониторинг, корпоративная культура.*

В условиях рыночных отношений эффективность работы многих предприятий напрямую находится в зависимости от того, насколько эффективна работа системы менеджмента в организации, в особенности в одной из его подсистем – это управление человеческими ресурсами.

В последнее время требования со стороны работодателей к выпускникам вузов возрастают в геометрической прогрессии. Будущие выпускники не только должны овладеть всеми профессиональными компетенциями, согласно требованиям ФГОС, владеть одним или двумя иностранными языками, но и хорошо освоить знания теоретических основ управления, ключевые вопросы корпоративного управления, освоить представления о деятельности организационных структур.

К современному выпускнику предъявляют также требования по управлению карьерными процессами в организации. За последнее время в организациях внимательно наблюдают за профессиональной работой каждого сотрудника в организации, как он продвигается по карьерной лестнице. Нужно отметить, что в зарубежных исследованиях, как и в отечественных трудах, посвященных такой значимой проблеме в менеджменте, как роль и значение персонального

менеджмента в управлении карьерой, анализируются основные пути, подходы, способы, технологии в решении задач карьерного роста сотрудников в организации. Путь к карьерному росту человека – это индивидуальный путь каждого человека, он не простой, достаточно кропотливый, длится весь период жизнедеятельности человека.

Такие зарубежные авторы, как В. Андерсон, Т. Крам, Д. Тейлор, М. Альберт, М. Питер, Л. Зайверт, и наши отечественные исследователи А.С. Петров, С.Д. Резник, В.А. Сухарев, В.Н. Тришин, А.Я. Кибанов и др., в своих работах поднимают очень важные вопросы, касающиеся путей и способов анализа эффективности карьерного роста в организациях. Многие авторы ведут дискуссию и обсуждают вопросы об определении значения слова «карьера». Одни считают, что это своего рода продвижение в какой-либо сфере деятельности, в достижении существенных успехов в данной деятельности, в карьерном росте.

По мнению многих отечественных исследователей, для развития личности необходимо иметь стремление к повышению самооценки, к самосовершенствованию. Но по настоящее время авторы многих исследований не пришли в своих работах к единому мнению, не дают однозначного ответа на вопрос, что такое карьера.

Зарубежные исследователи рассматривают понятие «карьера» как состояние человека, в котором он находится всю свою сознательную жизнь, всю жизнь он находится в поисках путей повышения личной эффективности своей жизнедеятельности. Так, в своих работах Д. Холл рассуждает о «карьере» и сравнивает этот процесс как продвижение по служебной лестнице, автор видит сам процесс в последовательном успешном выполнении человеком работ в течение жизни. Автор других работ С. Барлей обращает внимание на то, что для человека в течение всей жизни карьера является последовательным и ролевым опытом.

Зарубежные исследователи Ф. Джикльбрет и И. Мур рассматривают карьеру, как процесс, в котором индивид так организывает свой труд в течение жизни, чтобы можно видеть и наблюдать, как он выполняет разные виды работ,

как может интегрироваться в разнообразии ролей, в разных подразделениях организации, как ориентируется в многообразии событий в жизни человека.

Проанализировав работы отечественных авторов, можно сделать вывод, что они рассматривают данный вопрос и как профессиональное продвижение по служебной лестнице, и как переход от одних ступеней профессионализма к другим, обращая внимание на то, что в таком процессе человеку нужно постоянно жить и работать по намеченному плану, в течение всей деятельности стремиться к достижению определенных успехов в карьерном и профессиональном росте, к достижению определенного социального статуса. Так, автор Н.А. Аверин считает, что за карьерным ростом индивида нужно постоянно следить кадровой службе организации в течение всего периода работы, руководитель и кадровая служба проявляют интерес к карьерному росту работника и делают все для его планомерного продвижения по рабочим местам и должностям. В любом случае мы рассматриваем управленческую карьеру, как процесс продвижения по иерархической лестнице в системе управления, сопровождаемое достижением цели организации. Таким образом, из всего вышесказанного можно сделать вывод, что персональный менеджмент играет важную роль в жизнедеятельности человека, в его карьерном росте и является одним из инструментов, помогающим в построении карьеры индивида. Говоря о деловой карьере, особую значимость в карьерном росте имеет определенная последовательность прохождения этапов по профессиональной и служебной лестнице сотрудника компании. Процесс прохождения у каждого сотрудника носит индивидуальный и осознанный характер, предполагает совершенствование и личностное развитие индивида. На каждой должностной ступени сотрудник показывает свои навыки и умения в решении профессиональных вопросов в области управления карьерой, служебно-профессиональном продвижении, проявляет конкретные достижения и результаты в организации работы с кадровым резервом, тем самым повышается его собственная востребованность на рынке труда. Все усилия и желания сотрудника могут реализоваться только в процессе управленческой деятельности, когда сотрудник рисует проект своих действий, переходит к более активным действиям, предлагает

более интересные проекты в работе организации, выстраивает программу на короткий временной период, а также строит планы на долгосрочный период. В течение всей жизни индивидум строит собственные планы на свой карьерный профессиональный рост, планирует свое ресурсное обеспечение карьеры, продумывает этапы для достижения поставленных целей и задач. От человека не требуется скорого решения и понимания карьерных целей, индивидум продумывает над ними в течение всей его жизни.

Нормальной будет ситуация, при которой человек корректирует и вносит ряд изменений в свои карьерные цели, постоянно следит за ситуацией на рынке труда, соизмеряет свои профессиональные возможности, тестирует свои умения и навыки, профессиональный опыт, а также дает оценку своим жизненным приоритетам. Таким образом, мы наблюдаем за тем, как персональный менеджмент играет существенную роль в управлении карьерой индивида.

Успешные люди тем и отличаются от неуспешных, что они просчитывают все свои слабые и сильные стороны, постоянно держат ориентир на достижения намеченных целей, постоянно повышают свою квалификацию, расширяют и поддерживают деловые контакты, стараются повысить свою работоспособность.

Персональный менеджмент в управлении карьерой – это постоянный поиск путей, способов, механизмов, на пути карьерного роста и совершенствования профессионального мастерства каждого человека.

Чтобы правильно управлять своим карьерным ростом, рекомендуется ставить конкретные формулировки собственных целей, задач, действий, иначе, могут последовать ошибочные действия и решения. Поэтому персональный менеджмент рекомендует в управлении карьерой ставить конкретные формулировки собственных задач и целей для правильного понимания действий по ее содержанию.

В последние годы в стране вследствие реформирования системы государственного управления на всех уровнях проведена оптимизация численности персонала в государственных организациях, что сказалось на нехватке рабочего времени как у руководителей, так и у служащих. Поэтому им приходится

увеличивать свой рабочий день, а это приводит к негативным последствиям. Если говорить о причинах, которые приводят к таким последствиям, то следует указать на негативные качества личности работника, а также и руководителя: медлительность в принятии решений, нет правильного взаимодействия руководителя и подчиненного, отсутствие самоконтроля, неумение отделить главное от второстепенного и т. д.

Для каждого человека, предлагающего себя на рынке труда, показывая свои навыки и умения, очень важным моментом остается умение управлять собой, своей карьерой. Следует заметить тот факт, что важно управлять своим карьерным ростом самому индивиду, следить за решением профессиональных вопросов, касающихся карьерного роста самому, не отдавать их решение в чужие руки. И в этом вопросе свою особую роль играет также персональный менеджмент, он является тем инструментом, при помощи которого строится карьера любого человека. Когда мы рассуждаем о карьере любого сотрудника в организации, мы размышляем о тех многообразных процессах, которые предстоит пройти сотруднику: от постановки цели, планированию ресурсного обеспечения карьеры, определения всех этапов и путей реализации намеченных задач по осуществлению карьерного роста сотрудника в организации.

Процесс персонального менеджмента, то есть личностного менеджмента, крайне важен и необходим при осуществлении целей и планов карьерного роста. Следует заметить, что в одночасье карьерный рост не получится. На протяжении всей своей жизни человек корректирует цели и задачи своего персонального роста, таким образом он становится менеджером своей собственной жизни.

Отслеживая ситуацию на рынке труда, сотрудник соизмеряет все сильные и слабые стороны профессионального роста, проводит самооценку накопленного опыта, оценивает все возможности своей личной жизни, ее перемен, жизненных приоритетов. Индивиду, который стремится сделать карьерный рост, совершенствоваться в профессии без использования системы личной организации, без применения приемов, рекомендаций, выработанных персональным

менеджментом не обойтись, и сделать карьерный рост будет невозможно, если не учитывать все выше сказанное.

Из практики работы наблюдаем, как персональный менеджмент помогает системно изменять и вносить корректировки в цели и задачи сотрудника по его карьерному росту, использовать технологии, методы, инструменты, которые помогают достигнуть намеченных целей в карьерном росте. Таким образом, карьерное развитие является поэтапным процессом, и важной составляющей данного процесса является персональный менеджмент, без которого невозможно представить успешное профессиональное развитие каждого члена организации, а также и самой организации в целом. На фоне всего сказанного следует отметить, что руководство также несет ответственность не только за повышение трудовой активности персонала, но и за планирование его профессионального роста, как резерв на перспективу. Сам работник должен принимать активное участие в создании и реализации условий для своего профессионального потенциала. Анализ роли персонального менеджмента в управлении карьерой дает возможность утверждать, что карьерный рост сотрудника остается основным источником доходов, чем выше уровень квалификации, тем выше вознаграждение. Все сотрудники при выборе занимаемой должности руководствуются хорошо оплачиваемой работой, а только потом степенью независимости, моральным удовлетворением от работы, творческим характером и возможностью продолжать обучение. Отметим факторы, которые способствуют карьерному росту: волевые качества человека, мотивация, профессиональный и жизненный опыт, умение работать в условиях многозадачности, устойчивость к стрессовым ситуациям. Расходы (управленческие, интеллектуальные, материальные), направленные на развитие любого сотрудника, являются хорошими инвестициями в стабильное и успешное будущее компании.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Планирование карьерного роста государственных гражданских служащих / А.Я. Кибанов, Т.В. Лукьянова, А.С. Лобачева // Вестник университета. – 2014. – №1. – С. 199–204.

2. Герасимов Б.Н. Моделирование процесса управления карьерным ростом менеджеров организации / Б.Н. Герасимов // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2014. – №9. – С. 11–21.

3. Миляева Л.Г. Теоретико-методические аспекты диагностики уровня развития профессиональной карьеры специалистов / Л.Г. Миляева // Управление корпоративной культурой. – 2013. – №2. – С. 110–115.

4. Сотникова С.И. Управление карьерой персонала в системе менеджмента современной организации / С.И. Сотникова // ВестникОмГУ. Серия: Экономика. – 2014. – №3. – С. 60–70.