

Рожнова Мария Сергеевна

студентка

Научный руководитель

Шелтукова Юлия Сергеевна

аспирант, преподаватель

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ С РАЗВИТОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ

***Аннотация:** в статье рассматривается взаимосвязь между развитой корпоративной культурой и эффективностью системы управления персоналом. Проанализированы ключевые проблемы интеграции карьерного планирования в организации с устоявшимися культурными нормами. На основе проведенного анализа предложены практические шаги по синхронизации системы управления карьерой с ценностями корпоративной культуры.*

***Ключевые слова:** управление карьерой, карьерный рост, карьера, корпоративная культура, персонал.*

В современной конкурентной среде, где человеческий капитал становится ключевым конкурентным преимуществом, эффективное управление карьерой сотрудников приобретает стратегическое значение. Особую актуальность этот вопрос имеет для предприятий с развитой корпоративной культурой, где существуют устоявшиеся ценности, нормы и традиции, значительно влияющие на карьерные процессы [2, с. 13, 17]. Однако даже самые комплексные и проработанные системы управления карьерой могут оказываться неэффективными, если они не интегрированы в культурный контекст организации. Актуальность исследования объясняется необходимостью преодоления разрыва между формальными карьерными процессами и неформальными культурными нормами.

Современное понимание управления карьерой выходит за рамки простого должностного продвижения по карьерной лестнице. Это комплексный процесс согласования профессиональных стремлений сотрудника с целями стратегии организации. Он осуществляется через систему планирования, развития и реализации карьерных направлений [3, с. 211].

Планирование карьеры в подобных организациях предполагает не только определение последовательности занимаемых сотрудником должностей. Также необходимо учитывать культурные особенности корпоративной среды предприятия. Пути карьерного развития должны соответствовать принятым ценностям организации и поддерживаться существующей системой неформальных отношений [1, с. 209–210].

Развитая корпоративная культура, понимаемая как система общих ценностей, убеждений и моделей поведения, разделяемая всеми членами организации [1, с. 445], является активным катализатором карьерных процессов. Например, в культуре, основанной на ценностях доверия, открытости и развития, карьерные обсуждения становятся неотъемлемой частью рабочего процесса, а в культуре, ориентированной на развитие, создаются условия для плавного профессионального роста работников.

Организации с уже устоявшейся корпоративной культурой сталкиваются с несколькими проблемами при внедрении систем управления карьерой.

1. Сопротивление изменениям со стороны HR-специалистов. Кадровые службы не готовы внедрять современные, продвинутые методы управления карьерой. Они консервативны и привыкли работать «по старинке». Ведь, новые методы противоречат сложившимся культурным нормам и традиционным подходам к работе с персоналом.

2. Сотрудники не знают реальных критериев и путей для продвижения на работе, что порождает слухи и недоверие в компании. Как отмечается в исследованиях, после 5–7 лет работы без видимых перспектив роста у сотрудника начинается спад активности [1, с. 204].

3. Руководители не обучены навыкам проведения карьерных бесед. В результате инициатива по развитию карьеры перекладывается на самого сотрудника, которому бывает сложно самостоятельно разобраться в подобных вопросах.

Для решения выявленных проблем и создания эффективной системы управления карьерой в организациях с развитой корпоративной культурой предлагаются данные практические шаги.

1. Адаптация карьерных путей к культурным ценностям компании. Необходимо разработать гибкие системы карьерного роста, которые учитывали бы специфику корпоративной культуры и обеспечивали разные пути развития для сотрудников разных профессиональных групп.

2. Разработка «Карьерной карты» организации. Разработка и внедрение понятной сотрудникам и доступной каждому системы карьерных путей с возможностью вертикального и горизонтального перемещения. Благодаря этому сотрудники смогут осознанно планировать свой путь развития на предприятии, снизится текучесть кадров.

3. Интеграция программ карьерного роста с системой продвижения. Формирование четкой взаимосвязи между обучением, развитием компетенций и повышением по службе, что повысит мотивацию сотрудников совершенствованию своих профессиональных навыков.

Таким образом, изучая управленческие модели корпоративной культуры, можно сделать следующие выводы: при высоком уровне развития культурных норм и ценностей в организации формальные инструменты управления карьерой часто оказываются неэффективными из-за своей оторванности от устоявшихся неформальных норм. Было доказано, что игнорирование культурного кода при внедрении кадровых новшеств ведет к скрытому сопротивлению персонала и повышению недоверия к управленческим решениям. Управление карьерой в организациях с развитой корпоративной культурой требует баланса между соблюдением корпоративных норм и необходимостью внедрения гибких механизмов профессионального развития.

Список литературы

1. Исаева О.М. Управление талантами: учебник и практикум для вузов / О.М. Исаева, О.В. Мондрус. – М.: Юрайт, 2025. – 182 с.
2. Колесников А.В. Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов / А.В. Колесников. – М.: Юрайт, 2025. – 167 с.
3. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / под ред. А.А. Литвинюка. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2025. – 461 с.