

УДК 331.1

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ КАК КАДРОВОЙ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Александрова О.С., студентка 1 курса экономического факультета
Научный руководитель – Мунши А.Ю.,
кандидат экономических наук, доцент
ГКОУ МО «Российская таможенная академия»

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, деловая карьера, развитие карьеры, карьерное пространство, кадровая технология.

Работа посвящена актуальным вопросам развития деловой карьеры, как кадровой технологии управления персоналом. Раскрыта его сущность, значение и проблемы. Обоснована необходимость создания оптимального карьерного пространства как условия успешного применения данной кадровой технологии.

Введение. В условиях усложнения конкурентных отношений и растущей конкуренции за квалифицированные кадры актуальными являются вопросы развития деловой карьеры. Возрастание интереса к технологии ее построения и развития обусловлено процессами цифровой трансформации экономики [1].

В современных исследованиях термин «карьера» рассматривается как процесс профессионального становления человека, посредством которого удовлетворяются его карьерные потребности и формируются интересы.

Развитие деловой карьеры – одна из важнейших кадровых технологий целенаправленного воздействия на профессиональные компетенции персонала и рациональное использование его потенциала. Создание оптимального карьерного пространства, в котором происходят и будут происходить изменения должностного статуса работника, развиваться его профессиональный опыт и компетенции, является важным условием развития деловой карьеры в системе управления персоналом. Данное условие предполагает наличие

подготовленных специалистов кадровой службы, владеющих данной кадровой технологией.

Цель работы. Цель исследования: обоснование необходимости создания оптимального карьерного пространства и развития деловой карьеры персонала, как кадровой технологии управления.

Результаты исследований. Профессиональная карьера – индивидуально осознанная позиция и поведение работника, связанные с реализацией его конкурентных преимуществ на протяжении трудовой жизни [2]. Это процесс освоения им профессионально-ориентированных видов деятельности [3]. Профессиональную карьеру – траекторию и маршрут своего движения – сотрудник может строить, работая в одной и разных организациях.

Развитие деловой карьеры является кадровой технологией управления персоналом. Оно включает достижение сбалансированности рабочих мест и сотрудников (количественной и качественной), уточнение границ их использования с учетом текущих и будущих потребностей организации, обеспечение необходимых условий и организации труда, дифференцированный подход к занятости на различных стадиях жизненного цикла.

Кадровые технологии (совокупность методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию кадровой деятельности и достижение организационных целей) органично включены в структуру управления персоналом. Они имеют свои специфические особенности и объект воздействия. Их применение должно осуществляться на нормативно-правовой основе.

С помощью кадровой технологии определяется соответствие работников характеру исполнения служебных обязанностей, эффективность их труда, уровень соответствия их деловых, профессиональных и личностных качеств потребностям организации, осуществляются планирование и управление карьерой персонала, повышение его квалификации и переподготовка.

При развитии деловой карьеры, как индивидуализированного процесса и кадровой технологии, важна постановка цели, поскольку именно она помогает решить наиболее приемлемое, приоритетное и полезное (получение полномочий, высокого статуса, власти, денег, др.)

[4]. Сложность карьерного развития, как технологии управления персоналом, заключается в следующем:

– во-первых, цели карьеры на протяжении трудовой жизни могут измениться. В отличие от материальных активов, персонал, оставаясь чувствительным к управленческим воздействиям, способен самостоятельно принимать решения и оценивать предъявляемые в нему требования;

– во-вторых, простое наличие целей не обеспечивает автоматического решения проблем: необходима ее целенаправленная системная реализация в заданном карьерном пространстве. Содержание этого пространства зависит от иерархической структуры рынка труда [5]. Являясь динамичной многоуровневой средой, определяемой потоком карьерных позиций, карьерное пространство создает условия для достижения сотрудником устойчивости социальной жизни.

К карьерному пространству предъявляют требования: относительная стабильность должностной структуры; возможность «простора» для профессионального и должностного роста персонала; оптимальное соотношение должностей, способствующее состоятельности в профессиональном развитии персонала; адекватность целям и задачам, стоящим перед организацией [6].

Распространение интернет-технологий в современном обществе обусловило необходимость развития виртуального карьерного пространства, которое может быть: моноактивным (развитие потенциала работника с целью обладания эксклюзивным качеством труда); полиактивным (доступ к различным сегментам работодателей посредством многопрофильной подготовки с ориентацией на поликвалификацию); реактивным (занимает промежуточное положение между двумя предыдущими видами карьерного пространства).

Емкость карьерного пространства зависит от количества и параметров должностных позиций, определяемых организационной структурой, от штатного расписания и других факторов. Создание оптимального карьерного пространства является важным условием развития деловой карьеры.

Заключение. Развитие персонала и его деловой активности – признак стратегического управления персоналом. Его карьеру можно рассматривать как овладение необходимыми компетенциями,

дополняющими и развивающими конкурентные преимущества сотрудника, а расходы на развитие карьеры – как инвестиции в человеческий фактор.

Развитие деловой карьеры, как инструмент раскрытия человеческого потенциала и кадровая технология управления персоналом, определяется жизненной перспективой его профессионального становления. Перспективы реализации данной технологии связаны с развитием психологической устойчивости, профессионального мышления и самосознания, профессиональной культуры и воспитанности, поддержанием профессионализма персонала на высоком уровне.

Библиографический список:

1. Александрова, Л. Ю. Актуальные проблемы управления персоналом в условиях цифровой экономики / Л. Ю. Александрова // Психология управления персоналом и экосистема наставничества в условиях изменения технологического уклада: II международная научно-практическая конференция. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет, 2021. – С. 304-308. – EDN BUETTD.

2. Александрова, Л. Ю. Управление карьерой: Конспект лекций для студентов / Л. Ю. Александрова, А. Ю. Мунши. – Чебоксары: ЧКИ РУК, 2013. – 44 с. – EDN NSUNQD.

3. Калинина, Г. В. Управление персоналом: учебное пособие в таблицах и схемах: для студентов всех форм обучения всех специальностей / Г. В. Калинина, А. Ю. Мунши, Л. Ю. Александрова. – Чебоксары: РИО ЧКИ РУК, 2011. – 67 с.

4. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление деловой карьерой / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова. – Москва: Проспект, 2018. – 64 с.

5. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие / С.И. Сотникова. – Москва: РИОР: ИНФА -М, 2016. – 328 с.

6. Управление карьерой: Практикум для студентов всех форм обучения направлений бакалавриата 080200.62 «Менеджмент», 080100.62 2«Экономика». – Чебоксары: ЧКИ РУК, 2012. – 48 с. – EDN NDWKFB.

**TO THE QUESTION OF THE DEVELOPMENT OF BUSINESS
CAREER HOW HR TECHNOLOGY MANAGEMENT PERSONNEL**

Aleksandrova O.S.

***Keywords:** personnel, personnel management, business career, career development, career space, personnel technology.*

The work is devoted to topical issues of business career development as a personnel management technology. Its essence, meaning and problems are revealed. The necessity of creating an optimal career space as a condition for the successful application of this personnel technology is substantiated.