

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

**УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ООО «ВОЛГА»)**

студентки 5 курса **541** группы
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Перуновой Ирины Михайловны

Научный руководитель

к.с.н., доцент

кафедры менеджмента и маркетинга

И.В. Стазаева

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

Л.И. Дорофеева

Саратов 2024

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы. Проблема, связанная с карьерой работника в организации, актуальна при любых экономических, социальных и политических условиях, формах собственности и уровнях развития предприятий. От успеха в карьере во многом зависят результаты трудовой деятельности работника, производственные показатели предприятия, развитие отрасли, благополучие и стабильность региона и страны.

Известно, что каждый человек каким-то образом планирует свою жизнь, желая занять определенное положение в обществе. Важное место в планах человека занимает карьера, которая понимается как поступательное движение личности к какой-либо сфере деятельности.

Управление карьерой персонала как предмет исследования представляет особый интерес, потому что планирование и контроль карьеры персонала являются одной из важнейших задач управления персоналом.

Карьера – это предмет заинтересованности любого сотрудника организации, которые надеются на практическую помощь своих руководителей в решении этого вопроса. Менеджеры всех уровней должны проявлять особое внимание к прогнозированию использования персонала в будущем и заранее планировать подготовку кадров, с целью своевременного представления кандидатов на вакантные места.

В настоящее время карьера сотрудника в организации складывается из желания самого сотрудника реализовать собственный профессиональный потенциал и заинтересованности компании в продвижении именно этого сотрудника. Каждый человек имеет свою систему ценностей, интересов, трудового и личного опыта, поэтому карьера и ее планирование являются индивидуальным процессом. Следовательно, к современному специалисту предъявляются дополнительные требования по управлению карьерными процессами в организации в процессе ее функционирования.

Информационной базой исследования явились труды отечественных и зарубежных ученых, занимающихся анализом процесса управления персоналом и его карьерой. Сюда следует отнести работы Горшкова Е.,

Веснина В.Р., Виханского О.С., Наумова А.И., Дейнека, А.В., Беспалько В.А., Михайлиной Г.И., Сотниковой С.И., Райченко А.В. и многих др. Перечисленные авторы обращают внимание на важность изучения социально-психологических, организационно-правовых и иных факторов, влияющих на карьерный рост, а также ратуют за необходимость комплексного подхода к организации процесса управления карьерой персонала организации.

Актуальность работ перечисленных авторов не вызывают сомнения. Однако некоторые аспекты управления карьерой на предприятии пока не нашли должного отражения в исследованиях ученых. В частности, по сих пор остаются слабо освещенными в литературе, но представляющими особый интерес, такие вопросы, как: карьерный потенциал работника и его структура; факторы, обуславливающие эффективность карьеры сотрудников компании; технологии, используемые при планировании карьеры; особенности развития и поддержки карьеры работника на разных ее этапах.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение и разработка мероприятий по совершенствованию процесса управления карьерой персонала в ООО «Волга».

Для достижения вышеуказанной цели были поставлены следующие **задачи**:

1. рассмотреть понятие и этапы управления карьерой персонала организации;
2. описать виды управления карьерой персонала организации;
3. рассмотреть модели управления карьерой персонала организации;
4. дать общую характеристику хозяйственной деятельности ООО «Волга»;
5. провести анализ этапов и модели управления карьерой персонала в ООО «Волга»;

6. выявить проблемы управления карьерой персонала в ООО «Волга»;

7. предложить мероприятия по совершенствованию управления карьерой персонала в ООО «Волга»;

8. дать оценку эффективности предлагаемых мероприятий по совершенствованию управления карьерой персонала.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является процесс управления карьерой персонала в ООО «Волга».

Предметом исследования выпускной квалификационной работы являются управленческие отношения, возникающие по поводу управления карьерой персонала в ООО «Волга».

При написании выпускной квалификационной работы автором были использованы следующие **методы исследования**: метод теоретического исследования, основанный на анализе существующих концепций и подходов, относящихся к предмету исследования; анализ внутренних документов компании; опросы, анкетирование, наблюдение, количественные и графические методы обработки социологической информации, описание и объяснение полученных результатов.

Практическая значимость исследования состоит в разработке конкретных мероприятий по совершенствованию управления карьерой в компании ООО «Волга». Предлагаемые в данной работе мероприятия могут быть также использованы на практике в других компаниях.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена целью и задачами исследования и включает в себя: введение, основную часть – три главы, заключение, список использованных источников и приложение.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В первой главе выпускной квалификационной работы «Теоретические основы управления карьерой персонала организации» автор рассматривает понятие, этапы, виды и модели управления карьерой персонала организации.

Карьера – это динамическое явление, процесс, связанный с эффективным взаимодействием двух сторон – руководителя и подчиненного. При этом карьера может протекать как на уровне общеорганизационном, так и в контексте собственного (индивидуального) продвижения по лестнице успеха.

Управление карьерой персонала представляет собой комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организаций, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации. При этом данный процесс проходит определенное количество этапов: от выявления потребностей в управленческих кадрах до контроля эффективности управления карьерой персонала.

Видовая характеристика управления карьерой персонала весьма многогранна. Особо популярны и достоверны в плане успешности политики продвижения по карьерной лестнице такие диады управления карьерой, как: прогрессивное или регрессивное; стабильное или нестабильное и т.д.

Выделяют четыре основных модели управления карьерой в организации. Модель «трамплин» предполагает, что жизненный путь работника состоит из длительного подъема по карьерной лестнице, который сопровождается постепенным увеличением его знаний, опыта и потенциала. Модель карьеры «лестница» предусматривает, что каждая ступенька карьеры представляет собой определенную должность, которую сотрудник занимает определенное время. Модель карьеры «змея» предусматривает горизонтально-вертикальное перемещение работника с одной должности на другую, но каждую из них он занимает недолговременное время. Модель карьеры «перепутье» предполагает по истечении определенного фиксированного срока работы прохождения специалистом аттестации, по

результатам которой принимается решение о повышении, перемещении или понижении в должности.

Во второй главе выпускной квалификационной работы «Анализ управления карьерой персонала в ООО «Волга» автор дает общую характеристику хозяйственной деятельности компании, проводит анализ этапов и модели управления карьерой персонала в рассматриваемой компании, а также исследует имеющиеся проблемы.

Основным видом деятельности ООО «Волга» является «Торговля розничная одеждой в специализированных магазинах». Виль Наталья Петровна руководит шестью магазинами аксессуаров, которые являются партнерами франчайзинговой сети Marmalato. Территориально 2 магазина находятся в Саратове, 3 магазина в Нижнем Новгороде и 1 магазин в Ярославле.

ООО «Волга» является коммерческим предприятием, которое стремится к получению прибыли. Компания динамично развивается на протяжении шести лет, её деятельность можно назвать успешной, а положение – финансовоустойчивым и стабильным. Благодаря росту объемов деятельности, товарооборота и полученной прибыли от продаж, общий итог деятельности ООО «Волга» является положительным, что отражается на конечных результатах её работы.

В ООО «Волга» процесс становления и управления карьерой сотрудника начинается с момента его трудоустройства. При собеседовании обсуждаются возможности для развития и дальнейшего карьерного роста в данной компании, определяются мотивы и стремления работника реализовать собственный профессиональный потенциал. Для этого оцениваются профессиональные способности, навыки, умения.

В целом сформировавшуюся систему управления карьерой персонала в ООО «Волга» можно представить с помощью следующих этапов:

1. планирование: новому сотруднику необходимо определить перспективы его развития в компании, возможности карьерного роста;

2. составляется план индивидуального развития карьеры сотрудника;

3. реализация индивидуального плана развития карьеры;

4. оценка эффективности управления карьерой.

При анализе управления карьерой в ООО «Волга» были выявлены следующие проблемы:

— в компании отсутствуют нормативно-правовые документы о карьере персонала;

— отсутствуют мероприятия по информированию персонала о возможностях и перспективах развития их карьеры;

— сотрудники не видят перспективы своего карьерного роста в организации, данный процесс никто не контролирует, персоналу не к кому обратиться за помощью;

— кадровый резерв используется только для замещения вакантной должности, а не на долгосрочную перспективу развития профессиональной и деловой карьеры.

В связи с этим в третьей главе выпускной квалификационной работы были разработаны и предложены рекомендации по совершенствованию управления карьерой персонала компании.

В третьей главе выпускной квалификационной работы Направления совершенствования управления карьерой персонала в ООО «Волга» автор предлагает различные мероприятия по совершенствованию управления карьерой персонала компании и рассматривает эффективность внедрения этих мероприятий.

Для эффективного использования человеческих ресурсов организации необходимо своевременное обнаружение проблем, существующих в системе управления карьерой персонала и продвижении по карьерной лестнице, а также разработка рекомендаций по их решению. Предлагаемые мероприятия представлены на рис.1



Рис. 1 - Мероприятия по совершенствованию управления карьерой персонала в ООО «Волга»

Реализация предложенных мероприятий по совершенствованию управления карьеры персонала в ООО «Волга» позволит руководству не только ликвидировать выявленные в ходе анализа проблемы, но и обеспечить эффективность деятельности компании на несколько лет вперед.

Хорошо сформулированные усилия по развитию системы управления карьерой персонала в ООО «Волга» могут помочь работникам в определении их собственных потребностей к продвижению, дать информацию о подходящих возможностях карьеры внутри предприятия и сочетать потребности и цели работника с целями организации. Формирование такой системы поможет простимулировать человеческие ресурсы, повысить их лояльность, что благоприятно скажется на имидже и эффективности деятельности всей компании в целом.

С помощью расчетов было выявлено, что внедрение мероприятий по совершенствованию управления карьерой персонала в ООО «Волга» принесет компании положительный экономический эффект и составит

порядка 2 474 000 руб. Проведение предлагаемых мероприятий на практике позволит достичь помимо экономического эффекта – значимый социальный эффект.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Управление персоналом и его карьерой – это стремление к успешному поступательному продвижению работника вверх по служебной лестнице, изменение способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с его деятельностью. По сути дела, это профессиональная эволюция по однажды выбранному пути, в основе которого лежит субъективное осознание собственных суждений работника о своем трудовом будущем. Важно заметить, что управление людьми в организациях в большей степени строится не на знании, не на основе эффективного способа управления, а на интуиции и личном опыте руководителя. В связи с этим, управление карьерой персонала до сих пор является скорее искусством, чем наукой.

Стремление человека управлять своей карьерой объясняется тем огромным значением, которое имеет карьера для его жизнедеятельности. Карьера выступает в роли своеобразного контекста трудовой жизни человека, структурируя его трудовой опыт последовательностью определенных ступеней, благодаря чему профессиональная жизнь видится не сплошной бессвязной массой действий и событий, а приобретает вид развития, упорядоченного этими ступенями.

В целом, управление карьерой дает возможность вырастить специалиста или руководителя в стенах своей организации. Учитывая важность карьеры, как для организации, так и для индивида, вопросом ее развития посвящен ряд исследований. Значительная часть из них направлена на исследование содержания карьеры, ее видов, типов, этапов развития и не изучает современные представления персонала о карьере, побудительные причины карьерных стремлений и их согласованность с методами управления карьерой на отечественных предприятиях.

То, что в компании прекрасно организован отбор персонала, система оплаты труда является оптимальной и прозрачной, в коллективе царит творческая и комфортная атмосфера еще не гарантирует того, что все сотрудники полностью удовлетворены и текучесть кадров будет низкой. Как показывает опыт, одной из основных потребностей работников любого уровня является потребность в развитии и продвижении по служебной лестнице.

Был проведен анализ хозяйственной деятельности ООО «Волга». Основным видом деятельности организации является «Торговля розничная одеждой в специализированных магазинах». Компания динамично развивается на протяжении шести лет, её деятельность можно назвать успешной, а положение – финансовоустойчивым и стабильным. Благодаря росту объемов деятельности, товарооборота и полученной прибыли от продаж, общий итог деятельности ООО «Волга» является положительным, что отражается на конечных результатах её работы.

При анализе управления карьерой в ООО «Волга» было выявлено ряд проблем:

- в компании отсутствуют нормативно-правовые документы о карьере персонала;
- отсутствуют мероприятия по информированию персонала о возможностях и перспективах развития их карьеры;
- сотрудники не видят перспективы своего карьерного роста в организации, данный процесс никто не контролирует, персоналу не к кому обратиться за помощью;
- кадровый резерв используется только для замещения вакантной должности, а не на долгосрочную перспективу развития профессиональной и деловой карьеры.

В связи с этим в третьей главе выпускной квалификационной работы были разработаны и предложены рекомендации по совершенствованию управления карьерой персонала в ООО «Волга», внедрение которых

принесет компании положительный экономический эффект и составит порядка 2 474 000 руб. Проведение предлагаемых мероприятий позволит достичь помимо экономического эффекта, так же значимый социальный эффект, как для всей компании, так и для отдельного работника

Таким образом, поставленная цель выпускной квалификационной работы достигнута, задачи решены.