

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

«Управление карьерой персонала в организации (на примере СГУ)»

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студентки 4 курса 441 группы

направления 38.03.03 «Управление персоналом»,
профиль «Управление персоналом организации»

Экономического факультета

Павлова Анастасия

Научный руководитель

Научный руководитель

К.э.н., доцент

подпись, дата

С.М.Юсупова

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2024 год

Введение

Управление карьерой преподавателей в современных университетах, включая и Саратовский государственный университет, играет ключевую роль в обеспечении качества образования и эффективности научной работы. Профессиональный рост педагогических кадров напрямую влияет на уровень образования студентов и исследовательскую активность университетов.

Роль управления карьерой преподавателей в Саратовском государственном университете включает в себя разработку и реализацию программ профессионального развития, содействие в повышении квалификации, оценку эффективности педагогической работы, а также поддержку научных исследований и участие в проектах университета. Развитие карьеры преподавателей способствует улучшению образовательного процесса и повышению престижа университета как научного и образовательного центра. Управление карьерой преподавателей в современном университете также включает в себя поддержку и стимулирование научно-исследовательской работы, участие в различных профессиональных конференциях и семинарах, а также развитие международного научного сотрудничества.

Основной целью исследования является изучение управления карьерой персонала в организации на примере СГУ.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучение теоретических основ управления персоналом в организации,
- анализ существующей практики управления карьерой в СГУ,
- выявление основных проблем и перспектив развития управления карьерой сотрудников СГУ.

В качестве методов исследования были использованы анализ научной и практической литературы по теме, опросы и интервью сотрудников и руководителей университета, а также сравнительный анализ схожих практик в других образовательных учреждениях.

Данная работа направлена на повышение эффективности управления карьерой сотрудников в СГУ и способствует развитию кадрового потенциала университета.

Содержание

I Теоретические основы управления карьерой сотрудников в организации.

1.1 Понятие управления карьерой сотрудников в организации.

Карьера – успешное продвижение в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной) деятельности. Карьера сотрудника в организации складывается из желания самого сотрудника реализовать собственный профессиональный потенциал и заинтересованности организации в продвижении именно этого сотрудника.

Карьера может быть рассмотрена с различных точек зрения. С точки зрения организации карьера – это процесс развития работника в рамках организации, его продвижения по должностной лестнице, приобретения новых знаний, навыков и компетенций. С точки зрения работника карьера это его собственный жизненный проект, реализация его профессионального потенциала, достижение своих целей и самореализация.

Методы науки управления карьерой объединяются в две группы. Первая - это общенаучные методы познания, которые применяются практически во всех теоретических исследованиях. Вторую группу методов науки управления карьерой образуют специальные методы познания — особенные и единичные.

К специальным методам управления карьерой относятся:

1. Методы сбора первичной информации;
2. Методы изучения, оценки и обобщения полученной информации с целью выработки и принятия управленческого решения;
3. Методы стратегического анализа и прогноза.

Итак, система методов управления карьерой представляет собой своего рода арсенал современных приемов и методов различных научных дисциплин, которые используются для решения широкого диапазона управленческих задач, связанных с развитием карьеры.

Карьера может иметь различные формы: вертикальная и горизонтальная карьера. Этап карьеры — это часть жизни человека, в течение, которой он работает во всех сферах деятельности для достижения своих жизненных целей:

1. Предварительный этап включает учебу в школе, получение среднего и высшего образования. Он длится до 25 лет.
2. Этап становления длится от 25 до 30 лет. В этот период человек осваивает выбранную профессию.
3. Этап продвижения обычно длится от 30 до 45 лет.
4. Этап сохранения характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и длится от 45 до 60 лет.
5. Этап завершения длится от 60 до 65 лет.

1.2 Механизмы управления карьерой сотрудников в организации.

Механизм управления карьерой персонала в организации - это набор инструментов и методов, обеспечивающих развитие и применение профессионального потенциала человека в интересах, как самого человека, так и организации. Механизмы управления – деятельность, определяющая потенциал и эффективность управления. Сложность механизмов влияния заключается в том, что менеджеру необходимо правильно влиять на своих сотрудников. Частью этой проблемы является правильный выбор средств воздействия, поскольку одни и те же средства могут быть использованы по-разному в зависимости от уровня компетенции, понимания и опыта работы с информацией.

При управлении карьерой используются комплексные механизмы управления, то есть методы, которые воздействуют на деятельность экономических субъектов и взаимодействуют с ними в соответствии с поставленными целями.

Комплексные механизмы управления как совокупность мотивов деятельности персонала представляют собой многоуровневые системы, в которых взаимосвязанных механизмов различной природы- экономические, правовые, политические, мотивационные и организационные.

Особо следует рассмотреть работу с кадровым резервом в организации, т.к. она создает благоприятные условия для осуществления продвижения по службе. Кадровый резерв – это группа сотрудников с лидерским потенциалом, отвечающих требованиям конкретной должности, прошедших отбор и систематическую целевую квалификационную подготовку.

1.3 Методы анализа карьеры сотрудников организации.

Существует множество методов анализа карьеры сотрудников. Вот некоторые из них:

1. Личное, по-другому индивидуальное, консультирование — очень дорогой, но эффективный метод.
2. Групповые занятия являются недорогим методом, однако они имеют существенные недостатки.
3. Различные формы самооценки — самый дешёвый способ сделать это. Основная проблема заключается в том, что не каждый человек может объективно оценить себя. Самооценка дает представление о результатах деятельности организации и степени развития системы менеджмента качества.

Особо стоит выделить оценку карьерных кризисов сотрудников организации. Карьерный кризис — это состояние профессиональной стагнации, сопровождающееся чувством неудовлетворенности своей работой или должностью. Карьерный кризис может возникнуть по нескольким причинам: отсутствие карьерного роста; неудовлетворенность заработной платой; конфликт с коллективом или руководителем; несоответствие ценностей организации и жизненных ценностей; недостаточный управленческий потенциал.

Эффективные механизмы управления карьерой персонала оказывают положительное влияние на результаты деятельности организации: повышение

качества работ и услуг; увеличение доходов; повышение стабильности человеческих ресурсов.

II Анализ управления карьерой персонала в СГУ им. Н.Г. Чернышевского

2.1 Краткая характеристика деятельности Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского» является образовательной организацией высшего образования, осуществляющей в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и научную деятельность, созданной для осуществления образовательных, научных, социальных и иных функций некоммерческого характера. Университет осуществляет следующие основные виды деятельности:

- образовательная деятельность по образовательным программам высшего образования и среднего профессионального образования.

- научная деятельность;

- организация проведения общественно значимых мероприятий в сфере образования, науки и молодежной политики.

2.2 Анализ структуры и динамики профессорско-преподавательского состава СГУ.

ППС вуза должен разрабатывать учебно-методические материалы, учитывая современные реалии. ППС должен иметь собственные публикации в научных журналах, газетах. В структуре профессорско-преподавательского состава любой классической кафедры в вузе обязательно есть заведующий, а также его заместители по научной и учебной работе предполагается определенный профессорско-преподавательский состав, а также назначается заведующий учебно-методическим кабинетом.

Должно быть организовано обучение по очной, заочной, а также очно-заочной форме, по полным и сокращенным программам обучения, которые полностью соответствуют основным образовательным уровням специальностей в рамках новых федеральных образовательных стандартов, созданных для высшей школы. Но также не стоит забывать о молодых преподавателях, которые имеют стаж работы от 3 до 5 лет и они только начали свой преподавательский путь.

Молодые преподаватели, ученые также обладают знаниями и умениями, которые позволяют изучать новые открытия в сфере науки, преподаватели, которые обладают информационными данными, цифровыми навыками позволяющие выполнять различные задачи и открывать новые возможности в современном мире.

В университетах преподавательский состав обычно состоит из профессоров, доцентов, старших преподавателей, ассистентов и лекторов.

Состав преподавательского коллектива в университете может меняться со временем в зависимости от различных факторов, таких как привлечение новых преподавателей, уход преподавателей в другие учебные заведения и т.д.

Многие образовательные организации испытывают потребность в квалифицированных кадрах нового поколения, обладающих высоким исследовательским потенциалом, мотивированных на научные инновации.

2.3 Анализ управления карьерой ППС СГУ

Управление ППС в университете представляет собой важный аспект обеспечения качества образования и реализации образовательных программ.

Процесс управления факультетами и кафедрами в Саратовском государственном университете осуществляется через систему руководителей и административного персонала, которые отвечают за принятие стратегических решений и реализацию учебных планов. Один из ключевых аспектов управления профессорско-преподавательским составом – это найм и удержание.

Цель кадровой политики в Саратовском государственном университете - обеспечить оптимальный баланс обновления работников и сохранения численности и качества состава персонала. Кадровая политика в СГУ – это отбор и продвижение кадров; подготовка кадров и их непрерывное обучение;- процедура найма работников; стимулирование труда; создание благоприятных условий для работников СГУ.

Важным аспектом управления ППС является также обеспечение сбалансированности между преподаванием и исследованиями. Управление ППС также связано с обеспечением разнообразия среди преподавателей и учетом их потребностей и особенностей. Этот аспект включает в себя вопросы поддержки преподавателей-новичков, разработку программ по адаптации и акклиматизации, а также создание условий для роста и развития профессиональных навыков университетского персонала. Стоит отметить, что эффективное управление профессорско-преподавательским составом является ключевым фактором успешной работы университета и достижения его стратегических целей в области образования и научных исследований. Для достижения этих целей необходимо учитывать международные стандарты управления вузами, лучшие практики в области кадрового управления и непрерывно совершенствовать систему управления ППС в Саратовском государственном университете.

Эволюция личностного и профессионального потенциала ученого-преподавателя в Саратовском государственном университете зависит от состояния разработанности нормативно-правовой базы, наличия научной школы, сформированной академической среды, благоприятного социально-психологического климата и высокого уровня личностной самоорганизации молодого преподавателя.

Основные этапы карьеры ППС в Саратовском государственном университете:

1. Аспирантура. 2. Кандидатская степень. 3. Доцентура. 4. Профессура.

Карьерные этапы, описанные выше, могут незначительно различаться в разных университетах.

III. Направления совершенствования управления карьерой ППС в СГУ им. Н. Г. Чернышевского.

3.1 Создание кадрового резерва ППС в СГУ

Создание научно-педагогического резерва образовательной организации, становится приоритетным направлением кадровой политики образовательной организации.

Создание оптимальной возрастной структуры профессорско-преподавательского состава вуза и влияние на динамику его развития, повышение качества управления подразделениями за счет создания подготовленного и проверенного на практике состава руководящих кадров, осуществление руководства и контроля над развитием персонала в направлениях повышения конкурентоспособности вуза также являются стратегическими целями формирования профессорско-преподавательского резерва.

Особое внимание при этом уделяется профессиональному развитию молодых преподавателей и ученых, которые должны не только прийти на смену старшему академическому составу, но и внести свой вклад в развитие педагогической, методической и научной сфер вуза. В научной литературе под профессиональным развитием понимается активное качественное преобразование преподавателем своего внутреннего мира, определение собственного пути, приводящее к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности. Фактором профессионального развития является внутренняя среда личности, ее активность, потребность в самореализации.

В зависимости от поставленных целей, стратегический механизм управления профессиональным развитием и развитием карьеры молодых преподавателей в вузе приобретает свойства долго- или кратковременного действия. Так, например, это может быть программно-целевая стратегия с

механизмом управления, основанная на целевой комплексной программе достижения цели организации: «Программа стратегического развития вуза», «Концепция молодежной политики вуза»; «Концепция кадровой политики», «Концепция формирования кадрового резерва».

Спроектированные стратегические, нормативно-правовые, организационно-экономические механизмы управления их профессиональным развитием и карьерным ростом, содействие карьере молодого преподавателя со стороны профессионального сообщества вуза, детально разработанная индивидуальная программа построения карьеры молодого преподавателя являются основополагающими для разработки стратегии привлечения и удержания молодых преподавателей в вузе, формирования научно-педагогического резерва образовательной организации высшего образования.

3.2 Улучшение условий для развития карьеры молодых преподавателей в СГУ.

Могут быть определены следующие области для развития: Академические достижения; Стажировки и практики; Развитие профессиональных навыков; Участие во внеклассных активностях; Создание профессиональной сети.

Существуют общие принципы, и подходы, которые могут помочь улучшить управление карьерой:

1. Установление целей; 2. Постоянное обучение; 3. Самоанализ и развитие навыков; 4. Создание личного бренда; 5. Не бояться меняться и адаптироваться.

Автором был проведен опрос «что такое карьера, по вашему мнению?» среди молодых преподавателей. Участие принимали 6 человек из них 5 женщин и 1 мужчина.

Возрастная категория от 22 до 26 лет, то есть молодые люди, которые стремятся получить образование и повыситься по карьерной лестнице. Если смотреть по проведенному опросу наших молодых преподавателей до 26 лет, то можно выделить следующее:

На вопрос «Что такое карьера?» все участники выделили ответ – это достижение высокого уровня профессионализма. Далее отвечая на вопросы, участники отметили, что еще важны результаты труда, преданность делу, иметь высокий уровень образования, так же не маловажный аспект иметь стаж работы, профессиональные навыки, а также личные качества. Отвечая на вопрос «Стремятся ли наши участники к собственным карьерным достижениям?» ответили единогласно – да. Один участник ответил, что для него работа – это всего лишь источник получения средств к существованию.

Далее на вопрос, «Какой работе отдали бы предпочтение?» хороший коллектив, высокая оплата труда, хорошие условия труда и отношения с коллективом были выделены первым планом. Так же для одного участника важно, чтобы работа не приносила вред здоровью, были социальные льготы и в пешей доступности.

На вопрос понятие «Что такое хорошая работа?», самым выделенным вариантом оказалась интересная работа. На втором плане оказалась оплата труда, не для всех наших участников она оказалась важной.

На последний вопрос о высшем образовании, ответили, что высшее образование нужно, так как можно найти хорошую работу, получить профессию, быть финансово независимым, а также, что немало важно – это быть культурным и образованным человеком. По опросу можно сделать вывод, что карьера и высшее образование важная часть в жизни молодых преподавателей и людей в целом.

3.3 Анализ эффективности предложенных мероприятий

Рассчитаем экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Этап 1. Характеристика экономического содержания мероприятий (срок реализации, приобретение новых компетенций и развитие профессиональных навыков у сотрудников способствуют повышению эффективности и качества их работы, финансирование). Этап 2. Организационно-экономическая оценка (период реализации мероприятий, используемые человеческие ресурсы)

Этап 3. Расчет эффективности мероприятий. Сбор исходных данных для расчета - Для успешного проведения мероприятий в Саратовском государственном университете для сотрудников необходимо провести сбор исходных данных, которые послужат основой для расчетов и планирования.

Можно предложить конкретное мероприятие – проведение стажировки по программе «Управление карьерой молодых преподавателей». Рассмотрим затраты на коучинг: аренда помещения; техническое обеспечение; питание и напитки; маркетинг и реклама; расходы на докладчиков и тренеров.

Для расчета эффективности каждого мероприятия в Саратовском государственном университете необходимо учитывать не только финансовые показатели, но и иные критерии, такие как уровень участия, качество проведения, удовлетворенность участников и другие.

Для организации мероприятия в Саратовском государственном университете, направленного на повышение численности работников профессорско-преподавательского состава, можно использовать следующий план:

1. Проведение анализа текущей численности ППС университета и определение потребностей в дополнительных сотрудниках.
2. Разработка программы мероприятия, включающей в себя обучающие семинары, курсы повышения квалификации, мастер-классы, тренинги и т.д.
3. Определение бюджета мероприятия и поиск источников финансирования.
4. Определение даты и времени проведения мероприятия, а также выбор места проведения.
5. Планирование мероприятий по привлечению новых сотрудников в профессорско-преподавательский состав через рекламные кампании, информационные рассылки, вебинары и прочие способы.
6. Оценка эффективности мероприятия через анкетирование участников и анализ изменений в численности профессорско-преподавательского состава после его завершения.

Допустим, чтобы повысить ППС в СГУ, нам понадобится 6.6 млн. руб. в год, чтобы принять на работу 10 человек. В эту сумму входят собеседование, премии, оплата заработной платы, оплата обучение (если обучение потребуется), проведение вебинаров, конкурсов и т. д. В месяц в среднем один работник получает 30 тыс. руб.+ премия 5 тыс.+ обучение и повышение квалификации 10 тыс. руб.+ прочие расходы 10 тыс. руб., итого у нас получается то, что 55 тыс. руб. в месяц обойдется содержание одного нового сотрудника. Так, если мы принимаем 10 новых сотрудников, то нам выйдет это в 6.6 млн. руб. в год.

Заключение

Организационная структура университета обеспечивает четкое распределение обязанностей и функций среди преподавательского состава, что способствует эффективной работе коллектива. Для повышения эффективности управления преподавателями в Саратовском государственном университете рекомендуется разработать более гибкую систему мотивации, уделить больше внимания развитию карьеры молодых специалистов, а также провести анализ и оптимизацию системы оценки профессиональной деятельности преподавателей.

Эффективное управление преподавателями в Саратовском государственном университете играет ключевую роль в обеспечении качества образования, формировании конкурентоспособности университета на рынке образовательных услуг, как для студентов, так и преподавателей.

Организация регулярных тренингов, мастер-классов, конференций и других образовательных мероприятий способствует повышению квалификации преподавателей, расширению их компетенций и актуализации знаний. Эффективное управление преподавателями включает в себя не только организационные аспекты, но и поддержку профессионального развития, создание благоприятных условий труда и развития, а также адаптацию к новым технологиям и форматам обучения.

Анализируя текущее положение молодого преподавательского состава в университете, можно отметить ряд положительных моментов, таких как активное участие молодых преподавателей в научно-исследовательской работе, стремление к профессиональному росту и повышению квалификации.

Обращая внимание на управление молодым преподавательским составом в Саратовском государственном университете, необходимо стремиться к созданию условий для их успешной профессиональной реализации и участия в формировании академического сообщества университета.

Также важным аспектом управления молодым преподавательским составом является стимулирование их активности в научной работе и исследованиях. Университет может предоставлять гранты на проведение исследований, оказывать поддержку в публикации научных статей, а также организовывать научные семинары и конференции для обмена опытом и знаниями.

Обучение новым методикам преподавания, использование интерактивных образовательных платформ и онлайн-курсов — все это поможет повысить качество образования и привлечь больше студентов.