

ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОСВЯЗИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО И ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ

А. В. Маевская,

кандидат экономических наук

(Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Республика Беларусь)

Проблема карьеры привлекает все больше внимания исследователей различных научных направлений. Этот процесс имеет две базисные детерминанты – индивидуальную и социально-управленческую. Первая связана с актуализацией потребности человека в обеспечении собственной безопасности и благополучия в условиях стохастически развивающейся среды жизнедеятельности, вторая – с возрастанием значения во всех управленческих процессах роли персонала, в основе которого лежат индивидуальные карьерные возможности, мобилизованные и организованные в интересах системы [2].

Организация должна быть заинтересована в управлении карьерой своего персонала. Если для человека карьера – это развитие и продвижение в организационном пространстве, то с точки зрения организации – это прежде всего вопрос заполненности, целостности этого пространства, что особенно важно для профессионально-должностной его составляющей, т. е. организационной структуры [1]. В таком понимании взаимосвязь организационного и индивидуального планирования карьеры имеет важное значение для функционирования и развития организации, являясь фактором роста эффективности ее деятельности, условием ее устойчивости и жизнеспособности в изменяющейся среде, механизмом его развития.

Планирование карьеры должно начинаться с прогнозирования перспективных потребностей фирмы в персонале и разработки мероприятий, призванных обеспечить эту потребность. Оно включает индивидуальное планирование карьеры, составление схем замещения ключевых должностей, программ раннего выявления управляющих с высоким потенциалом к продвижению и может осуществляться с помощью схем перемещения сотрудников в соответствии со структурой должностей [3]. Карьеру работника можно представить как совокупность отдельных стадий карьеры – отдельных ее этапов. Также планирование карьеры включает в себя постановку перспективных целей и разработку стратегии предприятия, которые затем конкретизируются в систему организационных планов, уточняющих потребность в человеческих ресурсах с учетом навыков и умений персонала, уровня и динамики производительности труда и содержащих мероприятия по обеспечению потребности в человеческих ресурсах.

Считаем целесообразным предложить следующую модель взаимосвязи организационного и индивидуального планирования карьеры (рис.).

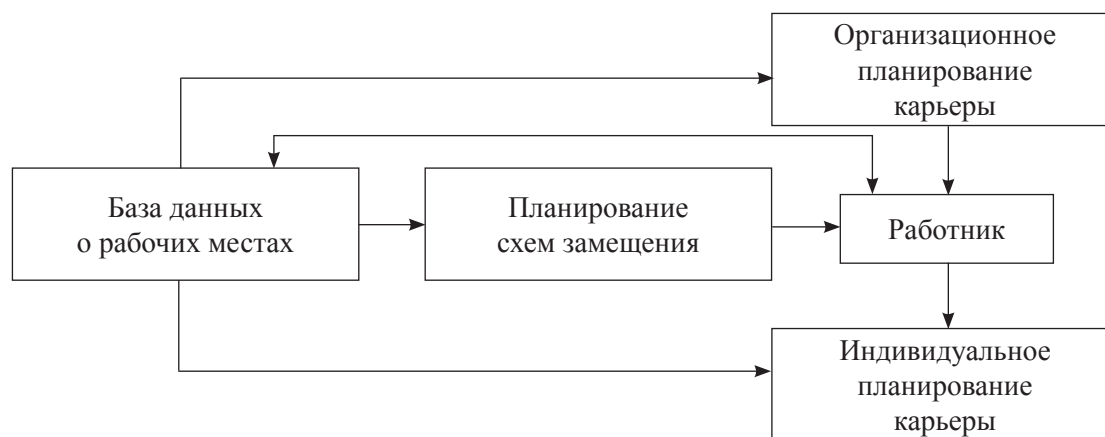


Рисунок – Взаимосвязь организационного и индивидуального планирования карьеры

Организационное планирование карьеры персонала включает в себя несколько этапов. На первом этапе, исходя из целей организации, устанавливаются главные задачи по обеспечению количественной и качественной эффективности на каждом рабочем месте в нужное время в соответствии с предпринимательскими целями; кроме того, обеспечивается стимулирование эффективности и мотивации персонала. На втором этапе разрабатывается кадровая стратегия организации в соответствии с общими условиями ее развития и обновления. Создаются предпосылки должностного и профессионального роста собственных работников, устанавливаются необходимые условия труда с учетом его научной организации и обеспечения реализации индивидуальных возможностей каждого работника. На третьем этапе определяются и корректируются конкретные личные цели каждого работника, на основе которых разрабатываются мероприятия по их реализации, а также по реализации стратегии карьеры с учетом потребностей работников на каждом рабочем месте. Организационное планирование карьеры соответствует кадровым принципам, основанным на административных методах руководства, и отождествляется с планированием «сверху».

В процессе индивидуального планирования карьеры работники оценивают свои возможности, анализируют свои сильные и слабые стороны, разрабатывают цели и планы действий, которые будут развивать их карьеры в желаемом направлении. Процесс индивидуального планирования карьеры начинается с самооценки персональной значимости, потребностей и ожиданий, с анализа своих сильных и слабых сторон. Затем собирается и анализируется информация относительно возможностей карьеры как внутри организации (непосредственный руководитель и служба управления персоналом), так и за ее пределами (члены семьи, друзья, реклама и пр.). В результате анализа фактов, собранных на первых двух стадиях, устанавливаются цели карьеры в виде будущих должностей и прилагаются усилия по достижению этих целей внутри установленных временных рамок.

Таким образом, можно сделать вывод, что совмещение интересов организации и работников в отношении его карьеры обеспечивает: широкие возможности для привлечения высококвалифицированных специалистов; снижение текучести ключевых работников фирмы из-за их удовлетворенности возможностями продвижения; рост эффективности работы организации как конечный результат согласованных действий персонала и фирмы.

Литература

1. *Беляцкий, Н. П.* Менеджмент: Деловая карьера / Н. П. Беляцкий. – Минск: Выш. школа, 2001. – 302 с.
2. *Резник, С. Д.* Персональный менеджмент / С. Д. Резник, С.Н. Соколов, В.В. Бондаренко; под общ. ред. С. Д. Резника. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 621 с.
3. *Самыгин, С. И.* Управление персоналом / С. И. Самыгин [и др.]; под общ. ред. С.И. Самыгина. – Ростов н/Д: Феникс, 2009. – 512 с.