

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА»

ФАКУЛЬТЕТ «ВЫСШАЯ ШКОЛА БИЗНЕСА»

Кафедра инновационного управления

Муха
Ирина Анатольевна

**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ
ПЕРСОНАЛА В МАЛЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ (НА ПРИМЕРЕ ОДО
«ЭКСПЕРТЦЕНТР»)**

Магистерская диссертация

специальность 1-26 81 09 Технологии управления персоналом

Научный руководитель
Маковчик Александр Васильевич
к.пед.н., доцент

Допущена к защите
«___» _____ 20 ____ г.
Заведующий кафедрой
инновационного управления
_____ Е.А. Поддубская
кандидат педагогических наук

Минск, 2019

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Перечень ключевых слов: КАРЬЕРА; УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ; КАРЬЕРНЫЙ РОСТ; РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА; МАЛАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ; ОБУЧЕНИЕ; ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА; МОТИВАЦИЯ.

Постановка проблемы: Проблема диссертационного исследования заключается в том, какими методами обеспечить карьерный рост персонала малых организаций.

Целью диссертационного исследования является теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить методические рекомендации по созданию системы управления карьерой персонала в малых организациях.

Для достижения поставленной цели потребовалось решить следующие задачи:

1. Раскрыть сущность понятий «карьера персонала», ее виды, типы, цели управления карьерой персонала в организации.
2. Определить особенности и направления развития карьеры персонала в малых организациях.
3. Охарактеризовать организационную структуру, динамику показателей хозяйственной и кадровой деятельности ОДО «Экспертцентр».
4. Определить организационно-методический уровень управления карьерой персонала в ОДО «Экспертцентр».
5. Разработать методические рекомендации по созданию системы управления карьерой персонала в малых организациях.
6. Экспериментально проверить эффективность методических рекомендаций по созданию системы управления карьерой персонала в малых организациях в условиях ОДО «Экспертцентр».

Объектом исследования является процесс развития карьеры персонала в организации.

Предметом исследования является методика создания системы управления карьерой персонала в малых организациях.

Актуальность темы обусловлена важностью компетенций и вовлеченности малых предприятий в решение целевых экономических и социальных задач страны. Изменения, которые происходят в настоящее время в подходах к организации бизнес-процессов компаний напрямую влияют на управление персоналом. Развитие карьеры, как один из основных элементов мотивации требует системного подхода в управлении, но персонификация этих подходов с фокусом на конкретного работника малой организации предоставит конкурентные преимущества. В этом случае, возможность

самореализации и карьерный рост будут основными пунктами нематериальной мотивации персонала.

Структура работы: Первая глава «Теоретические основания формирования системы управления карьерой персонала в малых организациях» изучает сущность понятия «карьера персонала», ее виды, типы, цели управления, а также особенности развития карьеры персонала в малых организациях. Вторая глава «Комплексная характеристика ОДО «Экспертцентр»» описывает организационную структуру ОДО «Экспертцентр», анализ хозяйственной деятельности организации, дает определение организационно-методическому уровню управления карьерой персонала в ОДО «Экспертцентр». В третьей главе «Управление карьерой в малых организациях» определяются методические рекомендации по созданию системы управления карьерой персонала в малых организациях, определяется результат апробации методических рекомендаций.

Диссертационное исследование изложено на 73 страницах текста, состоит из общей характеристики работы, введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, пяти приложений. Работа содержит 14 рисунков и 17 таблиц. В ходе работы было использовано 50 источников информации.

Методы исследования: метод экспертных оценок, методы количественного анализа, метод эмпирического исследования, метод системного анализа и др.

Практическая значимость темы диссертационного исследования состоит в том, что обеспечение карьерного роста персонала малых организаций является сложной проблемой, при этом применение методики создания системы управления карьерой позволит обеспечить конкурентное преимущество такой организации. Применение методики создания системы управления карьерой позволит стимулировать закрепление кадров в малой организации и будет способствовать реализации экономических и социальных функций этих организаций. Наиболее важные с практической точки зрения результаты, содержащие элементы научной новизны состоят в следующем:

- дана характеристика организационной структуре ОДО «Экспертцентр» и определен организационно-методический уровень управления карьерой персонала этой организации;
- разработаны методические рекомендации по созданию системы управления карьерой персонала в малых организациях;
- экспериментально проверена и доказана эффективность методических рекомендаций по созданию системы управления карьерой персонала в малых организациях в условиях ОДО «Экспертцентр».

Основные результаты, содержащие элементы научной и практической новизны, состоят в следующем:

- определен уровень управления карьерой персонала ОДО «Экспертцентр»;
- разработаны методические рекомендации по формированию системы управления карьерой в малых организациях.

Область применения полученных результатов: разработанные методические рекомендации по формированию системы управления карьерой могут быть внедрены в малых организациях.

GENERAL DESCRIPTION OF WORK

The list of keywords: CAREER; CAREER MANAGEMENT; CAREER GROWTH; STAFF DEVELOPMENT; SMALL ORGANIZATION; TRAINING; PERSONEL ASSESSMENT; MOTIVATION.

Problem statement: The problem of the dissertation research is how to ensure the career growth of the staff of small organizations.

The aim of the dissertation research is to theoretically substantiate, develop and experimentally test guidelines for creating a personnel management system in small organizations.

To achieve this goal it was necessary to solve the following tasks:

1. To reveal the essence of the concepts «career of personnel», its types, types, goals of managing career of personnel in an organization.
2. To determine the features and directions of career development of staff in small organizations.
3. To characterize the organizational structure, the dynamics of indicators of economic and personnel activities ALC «Expertcentre».
4. To determine the organizational and methodological level of personnel career management in the ALC «Expertcenter».
5. Develop guidelines for the creation of a personnel management system in small organizations.
6. To experimentally test the effectiveness of the methodological recommendations for creating a personnel management system in small organizations in the context of AUD Expertcenter.

The object of the research is the process of career development of staff in the organization.

The subject of research is the methodology for creating a personnel management system in small organizations.

The relevance of the topic is due to the importance of the competences and involvement of small enterprises in solving targeted economic and social problems of the country. Changes that are currently occurring in approaches to organizing the business processes of companies directly affect personnel management. Career development, as one of the basic elements of motivation, requires a systematic approach to management, but the personification of these approaches with a focus on a specific employee of a small organization will provide a competitive advantage. In this case, the possibility of self-realization and career growth will be the main points of non-material motivation of staff.

Work structure: The first chapter, Theoretical Foundations of Forming a Personnel Management System in Small Organizations, explores the essence of the concept of personnel career, its types, types, management objectives, and also the

features of personnel career development in small organizations. The second chapter «Complex characteristics of the ALC» Expert Center describes the organizational structure of the ALC «Expert Center», an analysis of the economic activities of the organization, defines the organizational and methodological level of personnel career management in the ALC “Expert Center” In the third chapter, «Career Management in Small Organizations», guidelines for creating a career management system for staff in small organizations are defined, the result of approbation of guidelines is determined.

The dissertation research is presented on 73 pages of text, consists of a general description of the work, introduction, three chapters, conclusion, list of references, five applications. The work contains 14 figures and 17 tables. During the work 50 sources of information were used.

Research methods: expert assessment method, quantitative analysis methods, empirical research method, system analysis method, etc.

The practical significance of the topic of the dissertation research is that ensuring the career growth of the staff of small organizations is a difficult problem, while the application of the methodology for creating a career management system will ensure the competitive advantage of such an organization. The application of the methodology for creating a career management system will help stimulate the retention of personnel in a small organization and will contribute to the realization of the economic and social functions of these organizations. The most important from a practical point of view, the results containing elements of scientific novelty are as follows:

- a description of the organizational structure of the ALC «Expert Center» was given and the organizational and methodological level of management of the personnel career of this organization was determined;
- guidelines for the development of a personnel management system in small organizations have been developed;
- experimentally tested and proved the effectiveness of the methodological recommendations for creating a personnel management system in small organizations in the context of AUD Expertcenter.

The main results, containing elements of scientific and practical novelty, are as follows:

- the level of career management of the staff of ALC «Expertcentre» was determined;
- developed guidelines for the formation of a career management system in small organizations.

The scope of the results: developed guidelines for the formation of a career management system can be implemented in small organizations.

АГУЛЬНАЯ ХАРАКТАРЫСТЫКА ПРАЦЫ

Пералік ключавых слоў: КАР'ЕРА; КІРАВАННЕ КАР'ЕРАЙ; КАР'ЕРНЫ РОСТ; РАЗВІЦЦЁ ПЕРСАНАЛУ; МАЛАЯ АРГАНІЗАЦЫЯ; НАВУЧАННЕ; АЦЭНКА ПЕРСАНАЛУ; МАТЫВАЦЫЯ.

Пастаноўка праблемы: Праблема дысертацыйнага даследавання заключаецца ў тым, якімі метадамі забяспечыць кар'ерны рост персаналу малых арганізацый.

Мэтай дысертацыйнага даследавання з'яўляецца тэарэтычна абгрунтаваць, распрацаваць і эксперыментальна правесці метадычныя рэкамендацыі па стварэнні сістэмы кіравання кар'ерай персаналу ў малых арганізацыях.

Для дасягнення пастаўленай мэты спатрэбілася вырашыць наступныя задачы:

1. Раскрыць сутнасць паняццяў «кар'ера персаналу», яе віды, тыпы, мэты кіравання кар'ерай персаналу ў арганізацыі.
2. Вызначыць асаблівасці і напрамкі развіцця кар'еры персаналу ў малых арганізацыях.
3. Ахарактарызаваць арганізацыйную структуру, дынаміку паказчыкаў гаспадарчай і кадровай дзейнасці ТДА «Экспертцэнтр».
4. Вызначыць арганізацыйна-метадычны ўзровень кіравання кар'ерай персаналу ў ТДА «Экспертцэнтр».
5. Распрацаваць метадычныя рэкамендацыі па стварэнні сістэмы кіравання кар'ерай персаналу ў малых арганізацыях.
6. Эксперыментальна правесці эфектыўнасць метадычных рэкамендацый па стварэнні сістэмы кіравання кар'ерай персаналу ў малых арганізацыях ва ўмовах ТДА «Экспертцэнтр».

Аб'ектам даследавання з'яўляецца працэс развіцця кар'еры персаналу ў арганізацыі.

Прадметам даследавання з'яўляецца метадыка стварэння сістэмы кіравання кар'ерай персаналу ў малых арганізацыях.

Актуальнасць тэмы абумоўлена важнасцю кампетэнцый і ўцягнутасці малых прадпрыемстваў у рашэнне мэтавых эканамічных і сацыяльных задач краіны. Змены, якія адбываюцца ў цяперашні час у падыходах да арганізацыі бізнес-працэсаў кампаній напаму ўплываюць на кіраванне персаналам. Развіццё кар'еры, як адзін з асноўных элементаў матывацыі патрабуе сістэмнага падыходу ў кіраванні, але персаніфікацыя гэтых падыходаў з фокусам на канкрэтнага работніка малой арганізацыі прадаставіць канкурэнтныя перавагі. У гэтым выпадку, магчымасць самарэалізацыі і кар'ерны рост будуць асноўнымі пунктамі нематэрыяльнай матывацыі персаналу.

Структура працы: першая кіраўнік "тэарэтычныя падставы фарміравання сістэмы кіравання кар'ерай персаналу ў малых арганізацыях" вывучае сутнасць паняцця «кар'ера персаналу», яе віды, тыпы, мэты кіравання, а таксама асаблівасці развіцця кар'еры персаналу ў малых арганізацыях. Другая кіраўнік «Комплексная характарыстыка ТДА

«Експертцентр»» апісвае арганізацыйную структуру ТДА «Експертцентр», аналіз гаспадарчай дзейнасці арганізацыі, дае вызначэнне арганізацыйна-метадычнага ўзроўню кіравання кар'ерай персаналу ў ТДА «Експертцентр». У трэцяй чале «Кіраванне кар'ерай у малых арганізацыях» вызначаюцца метадычныя рэкамендацыі па стварэнні сістэмы кіравання кар'ерай персаналу ў малых арганізацыях, вызначаецца вынік апрабацыі метадычных рэкамендацый.

Дысертацыйнае даследаванне выкладзена на 73 старонках тэксту, складаецца з агульнай характарыстыкі працы, ўвядзення, трох кіраўнікоў, заключэння, спісу выкарыстаных крыніц, пяці прыкладанняў. Праца змяшчае 14 малюнкаў і 17 табліц. У ходзе працы было выкарыстана 50 крыніц інфармацыі.

Метады даследавання: метады экспертных ацэнак, метады колькаснага аналізу, метады эмпірычнага даследавання, метады сістэмнага аналізу і інш.

Практычная значнасць тэмы дысертацыйнага даследавання складаецца ў тым, што забеспячэнне кар'ернага росту персаналу малых арганізацый з'яўляецца складанай праблемай, пры гэтым прымяненне метадыкі стварэння сістэмы кіравання кар'ерай дазволіць забяспечыць канкурэнтная перавага такой арганізацыі. Прымяненне метадыкі стварэння сістэмы кіравання кар'ерай дазволіць стымуляваць замацаванне кадраў у малой арганізацыі і будзе спрыяць рэалізацыі эканамічных і сацыяльных функцый гэтых арганізацый. Найбольш важныя з практычнага пункту гледжання вынікі, якія змяшчаюць элементы навуковай навізны складаюцца ў наступным:

- дана характарыстыка арганізацыйнай структуры ТДА «Експертцентр» і вызначаны арганізацыйна-метадычны ўзровень кіравання кар'ерай персаналу гэтай арганізацыі;
- распрацаваны метадычныя рэкамендацыі па стварэнні сістэмы кіравання кар'ерай персаналу ў малых арганізацыях;
- эксперыментальна праверана і даказана эфектыўнасць метадычных рэкамендацый па стварэнні сістэмы кіравання кар'ерай персаналу ў малых арганізацыях ва ўмовах ТДА «Експертцентр».

Асноўныя вынікі, якія змяшчаюць элементы навуковай і практычнай навізны, складаюцца ў наступным:

- вызначаны ўзровень кіравання кар'ерай персаналу ТДА «Експертцентр»;
- распрацаваны метадычныя рэкамендацыі па фарміраванні сістэмы кіравання кар'ерай ў малых арганізацыях.

Вобласць прымянення атрыманых вынікаў: распрацаваныя метадычныя рэкамендацыі па фарміраванні сістэмы кіравання кар'ерай могуць быць укаранены ў малых арганізацыях.