УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА

Симон Е.Ю. Крачко Я.В.
Научный руководитель к.п.н., доцент Володько О.М.
Белорусский национальный технический университет

В современных условиях особую важность приобретает создание оптимального механизма управления деловой карьерой персонала во всех сферах и отраслях экономики, обеспечивающего комплексный подход к решению проблем эффективного использования человеческого фактора. Сегодня персонал рассматривается как основной ресурс организации, и в значительной степени определяющий успех всей ее деятельности и представляет собой один из основных ресурсов организации, которым надо грамотно управлять.

Деловая карьера персонала является одним из важнейших составляющих эффективного функционирования организации. Развитие персонала по карьерной лестнице положительно влияет на мотивацию работников, обеспечивает более благоприятный климат в коллективе и преемственность в управлении. Деловая карьера начинается с формирования субъективно осознанных собственных суждений работника о своем трудовом будущем, ожидаемом пути самовыражения и удовлетворения трудом.

Затраты на планирование карьеры и обучение сотрудников надо рассматривать как капиталовложения в их квалификацию, а значит, и успех компании. С одной стороны, сотрудник, который прошел все этапы профессионального роста в одной организации, лучше знает ее специфику, сильные и слабые стороны. Именно это и делает его работу более продуктивной.

Главный смысл управления карьерой персонала состоит в том, чтобы все ценное, чем обладает или может обладать человек в организации, а именно его способности к профессиональной деятельности, было эффективно использовано для достижения целей предприятия и удовлетворения интересов личности.

Организация управления карьерой на предприятии должна состоять в построении и постоянном совершенствовании организационной структуры, которая предполагает изучение ценностно-мотивационных ориентаций персонала и условий развития карьеры в организации.