

ВВЕДЕНИЕ

Управление карьерой, формирование карьеры – относительно новое направление в практике управления персоналом на российских предприятиях, организациях, значение которого очень велико. Это обусловлено качественными переменами, которые характеризуют современную российскую действительность. Существенно меняются представления о социальном успехе, критериях карьерного роста.

Повышение качества управления карьерой является актуальными направлением исследований, посвященным поиску проблем, связанных с изменением в системе продвижения управленческих кадров на фоне роста текучести кадров и острой нехватки квалифицированного персонала. В силу этого особую важность и практическую значимость приобретает повышение эффективности профессионального продвижения управленческих кадров.

При этом организация работы зависит не только от качественного состава персонала, но и от управления его как актуальными, так и потенциальными возможностями, профессиональным опытом.

Теория развития карьеры прошла за последние 50 лет большой путь от понимания карьеры как чисто организационного явления к карьере индивидуальной, которой может управлять сам индивид. В современной литературе представлено множество толкований к пониманию карьеры, выделяющих ее виды, этапы в зависимости от определенных признаков; сформулированы различные терминологические подходы к понятию карьеры. Однако, что касается научного подхода к толкованию карьеры, то следует признать, что все еще нет единого подхода к определению понятия «карьер». Ряд специалистов рассматривают карьеру как представление работника об успешности его трудовой деятельности, осознанное поведение для достижения целей; поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размер вознаграждения, связанных с деятельностью

работника или индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека.

Возможность карьерного роста в современном мире является одним из важнейших мотивирующих факторов для молодых людей, показателем успешности человека. Необходимо учитывать, что построение карьеры в государственных организациях зависит от множества факторов: стремление к совмещению обязанностей, к концентрации власти, постоянное проявление своих возможностей во всех ситуациях, адаптивность к изменяющимся условиям.

Специфика государственной службы и занятости в государственных учреждениях приводит к тому, что профессиональная карьера и служебная карьера не всегда совпадают, что может негативно сказаться на мотивации служащего строить карьеру в государственных организациях или прекращении трудовой деятельности талантливых специалистов в таких структурах и их уход в частный бизнес.

По сути, управление карьерой является функцией управления профессиональными возможностями человека в организации. В то же время, это рациональное определение сроков занятия должности с учетом уровня компетентности и интересов работника. И наконец, управление карьерой – это профессиональное развитие персонала в определенном организацией направлении, соответствующем ее стратегическим целям.

Управление карьерой затрагивает такие важные проблемы, как удовлетворенность персонала работой в организации и связанную с этим производительность труда; преемственность профессионального опыта и культуры организации; обеспечение перебойного и рационального замещения ключевых должностей; адаптивность и маневренность в условиях быстрых изменений в содержании и изменении труда, в условиях кризисов[40].

Все вышеизложенное предопределяет актуальность и практическую значимость исследования вопросов управления карьерой и

профессионально-должностным продвижением управленческих кадров, что обусловило выбор темы магистерской диссертации.

Проблемам управления карьерой в рамках системы управления персоналом организации посвящены труды ряда отечественных и зарубежных исследователей: Т.Ю. Базаровой, М.В. Грачевой, Э.Х. Шейна и др., которые уделяли приоритетное внимание управлению карьерой менеджера как этапу процесса управления человеческими ресурсами. В то же время управление карьерой не рассматривалось в единстве и взаимосвязи ее элементов: целей, задач, принципов, функций, методов, инструментов. Однако этого недостаточно для разрешения конкретных организационно-методических проблем управления персоналом, которые возникают перед государственными бюджетными организациями.

Психологические аспекты карьерного продвижения управленческих кадров рассматривались в работах Е.Г. Молл, А.В. Филиппова и др. Однако ряд достижений современной психологии в сфере определения факторов мотивации формирования карьеры управленческих кадров не нашли применение в управленческой науке и практике.

В ряде исследований (В.А. Полякова, Х. Шальбе и др.) обобщается практический опыт руководителей, в то же время управление карьерой рассматривается в отрыве от целенаправленной деятельности организации по реализации процесса профессионально-должностного продвижения управленческих кадров.

Рассмотренные подходы к осознанию управленческой карьеры взаимодополняют друг друга, однако, разрозненность представлений не позволяет выработать целостное представление о решении проблемы.

Научный подход и интеграция результатов современных исследований в сфере управления карьерой и профессионально-должностного продвижения управленческих кадров позволяют сформировать объективную возможность разработки методологических подходов управления карьерой управленческих кадров в организации.

В основу методологической базы исследования положены системный, ситуационный и процессный подходы. В качестве методического инструментария использованы методы сравнительного, структурного, факторного анализа.

дисс.рф
8(904)111-11-11
diss@mail.ru