

УДК 330.12

Э. В. Туманов

ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта», Москва, e-mail: ecter@bk.ru

И. В. Каспаров

ФГБОУ ВО филиал «Самарский государственный университет путей сообщения»
в г. Нижнем Новгороде, Нижний Новгород, e-mail: kiwik2008@mail.ru

С. В. Булганина

ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический университет
им. К. Минина, e-mail: bulgsv@mail.ru

М. П. Прохорова

ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический университет
им. К. Минина, e-mail: masha.proh@mail.ru

Н. В. Яшкова

ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта», Москва;
Филиал ФГБОУ ВО «Самарский государственный университет путей сообщения» в г.
Нижнем Новгороде, Нижний Новгород, e-mail: nv-nnov@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

Ключевые слова: карьера, управление карьерой, виды управления карьерой, функции управления карьерой.

Управление карьерой – важный процесс развития персонала. Проводится с целью повысить эффективность управления персоналом, выявить наиболее квалифицированных и опытных сотрудников для включения их в кадровый резерв, как элемент управления карьерой. Управление карьерой должно быть спланированным мероприятием, причем как на краткосрочную, среднесрочную, так и долгосрочную перспективы. На каждом предприятии должен быть разработан и утвержден годовой план работы отдела кадров (или службы управления персоналом) по управлению карьерой. Именно от грамотно построенной системы управления карьерой во многом зависит кадровая безопасность предприятия. В условиях внедрения профессиональных стандартов и цифровой экономики, управление карьерой, особенно профессиональной внутриорганизационной, является наиболее актуальным. Основными методами, применяемыми при написании статьи, были статистический анализ, декомпозиция, индукция, дедукция, графический метод. В статье систематизированы авторские определения экономической категории «карьера». В статье проведен анализ кадрового состава на предмет соответствия требованиям профессионального стандарта, а также разработаны функции управления персоналом. Разработаны мотивы, оказывающие влияние на управление как внешней, так и внутренней карьерой персонала. Предложены направления аттестации персонала с целью повышения эффективности управления карьерой. В статье дополнен вид внутриорганизационной карьеры.

E. V. Tumanov

Federal STATE Autonomous educational institution «Russian state University of transport»,
Moscow, e-mail: ecter@bk.ru

I. V. Kasparov

Samara state University of Railways branch in Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod,
e-mail: kiwik2008@mail.ru

S. V. Bulganina

Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, e-mail: bulgsv@mail.ru

M. P. Prokhorova

Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, e-mail: masha.proh@mail.ru

N. V. Yashkova

Federal State Autonomous educational institution «Russian state University of transport»,
Moscow Branch OF Samara state University of Railways in Nizhny Novgorod, Nizhny
Novgorod, e-mail: nv-nnov@mail.ru

CAREER MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL STANDARDS IMPLEMENTATION AND DIGITALIZATION OF THE ECONOMY: ECONOMIC AND LEGAL ASPECTS

Keywords: career, career management, types of career management, career management functions.

Career management is the process of personnel development. It is carried out in order to improve the efficiency of management personnel, to identify the most qualified and experienced employees to include them in the personnel reserve as an element of career management. Career management should be a planned activity, both in the short, medium and long term. Each company must develop and approve an annual work plan of the personnel Department (or personnel management service) for career management. It is from a well-constructed system of career management depends largely on personnel security of the enterprise. In the context of the introduction of professional standards and the digital economy, career management, especially professional intra-organizational, is the most relevant. The main methods used in writing the article were statistical analysis, decomposition, induction, deduction, graphical method. The author's definitions of the economic category «career» are systematized in the article. The article analyzes the personnel composition for compliance with the requirements of the professional standard, as well as the functions of personnel management. The motives influencing management both external, and internal career of the personnel are developed. The directions of personnel certification in order to improve the efficiency of career management are proposed. The article complements the type of intra-organizational career.

Введение

Планирование карьеры является составной частью политика формирования кадрового резерва, а также часть развития персонала. Управление карьерой приобретает особую актуальность в связи с переходом на профессиональные стандарты. Внедрение профессиональных стандартов выявило проблему несоответствия занимаемых должностей уровню образования сотрудников. Очень часто сотрудники, занимающие определенные должности на предприятии не соответствуют требованиям профессиональных стандартов по ряду причин. Основными из которых являются:

- не соответствие уровня образования;
- не соответствие опыта работы.

Планирование карьеры позволяет сотрудникам видеть, какую должность они могут получить, если приобретут соответствующий положительный опыт при определенных исходных условиях.

Цель исследования

Целью исследования является рассмотрение экономических и правовых аспектов управления карьерой с целью формирования кадрового резерва и разработка мероприятий, направленных на совершенствование данного процесса.

Материал и методы исследования

В качестве материала исследования выступают локальные нормативные

акты в области управления карьерой и формирования кадрового резерва, научная литература, результаты исследований российских и зарубежных ученых. В процессе исследования были использованы методы статистического анализа, декомпозиции, индукции, дедукции, графический метод.

Результаты исследования и их обсуждение

В экономической научной литературе встречается довольно много определений карьеры. Все рассмотренные нами определения карьеры можно условно объединить в три группы.

Авторы первой группы (Д.М. Иванцевич и А.А. Лобанов) считают, что карьера – «это индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, поведении и позиции, связанных с опытом работы и деятельности в течение трудовой жизни» [1, с.263].

Представители второй группы авторов (В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов) под карьерой понимают «...индивидуально осознанные собственные взгляды работника о своем будущем труде. Ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом, продвижение по служебной лестнице, развитие способностей, навыков, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника получение больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, большего количества денег» [2, с. 126].

Третья группа авторов (представитель А.П. Егоршин) считают, что «карьеря сотрудника в организации – это сумма двух слагаемых: желания сотрудника реализовать собственный профессиональный потенциал и заинтересованности организации в продвижении именно этого сотрудника» [3, с. 49].

Мы считаем, что карьера – это желание и способность сотрудника к самосовершенствованию, к расширению своих профессиональных компетенций с целью перемещения на другой (более высокий) уровень управления или получение более высокого разряда (класса, категории ит.п.)

В научной литературе выделяют два вида карьеры, которые в свою очередь делятся на подвиды. Классификация карьеры представлена на рис. 1.

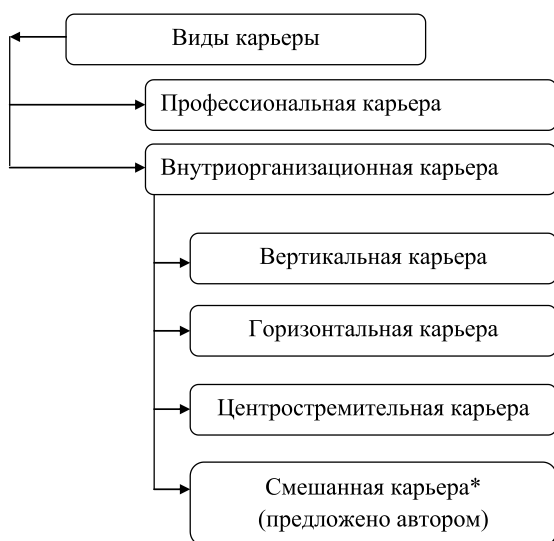


Рис. 1. Виды карьеры

Профессиональная карьера – это жизненный путь сотрудника, который проходит несколько последовательных стадий от обучения и поступления на работу до профессионального развития и ухода на пенсию. Причем указанные стадии сотрудник может пройти как в одной организации, так и в разных организациях.

Внутриорганизационная карьера охватывает последовательную смену стадий развития работника в одной организации. Вертикальная карьера – это подъем на более высокую ступень структурной иерархии; горизонтальной – перемещение

в другую функциональную область деятельности либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.).

Таким образом, вертикальная карьера сопровождается сменой должности, а горизонтальная карьера – выполнение более широкого спектра задач или усложнение выполняемых задач, при условии занятия той же должности. Следует отметить, что вертикальная карьера, может иметь направление как снизу вверх, так и сверху вниз.

Центростремительная – это движение к ядру, руководству организации, например, приглашение работника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и неформального характера; получение доступа к неформальным источникам информации; доверительные обращения, выполнение отдельных важных поручений руководства [4, С. 52-59].

Мы считаем, что целесообразно выделить еще один вид внутриорганизационной карьеры – смешанная карьера. Под смешанной карьерой мы предлагаем понимать «совмещение элементов горизонтальной, вертикальной и центростремительной карьер».

По нашему мнению именно вертикальная карьера является проявление профессиональных качеств сотрудника, поэтому управление карьерой на каждом предприятии должно быть направлено именно на данный вид внутриорганизационной карьеры.

Планированию карьеры должен предшествовать кадровый аудит. Как отмечает ряд авторов, кадровый аудит в настоящее время должен быть нацелен на установление соответствия (несоответствия) персонала организации профессиональным стандартам. Цели кадрового аудита с позиции соответствия профессиональным стандартам, по мнению Н.В. Яшковой включают [5, С. 55-59]:

- проверка соответствия уровня образования персонала требованиям профессионального стандарта;

- проверка соответствия опыта практической работы персонала требованиям профессионального стандарта;

– проверка соблюдения условий допуска к работе (если это предусмотрено профессиональным стандартом).

Проведенный анализ кадрового состава на предмет соответствия требованиям профессионального стандарта представлен в таблице 1.

Таблица 1

Анализ кадрового состава на предмет соответствия требованиям профессионального стандарта (составлено автором)

Показатели	2017	2018
Соответствие требованиям профессионального стандарта по уровню образования, %	30	87
Соответствие требованиям профессионального стандарта по опыту работы, %	67	82

За период 2017-2018 гг. на предприятии произошло улучшение кадрового состояния на предмет соответствия требованиям профессионального стандарта, что представлено на рис. 2.

Так соответствие требованиям профессионального стандарта по уровню образования увеличилось за два года с 30 до 87%. Это связано с тем, что предпри-

ятие направило сотрудников, у которых образование не соответствовало занимаемой должности, на профессиональную переподготовку. Так на предприятии в отделе кадров работали сотрудники, имеющие высшее экономического образование (специальность экономист – 2 человека) и высшее педагогическое образование (специальность – преподаватель математики – человек). Они были направлены на профессиональную переподготовку по программе «Управление персоналом».

Соответствие требованиям профессионального стандарта по опыту работы увеличилось за два года с 67 до 82% за счет:

– кадровых перестановок;

– да два года у многих сотрудников опыт работы увеличился за счет «доработки», то есть сотрудники 2017-2018 гг. работали в занимаемой должности на данном предприятии.

Правовые аспекты управления карьерой на каждом предприятии отражены в должностных инструкциях. В них в обязательном порядке включается пункт, содержащий требования к занимаемой должности. При чем, данный пункт должен соответствовать профессиональному стандарту.

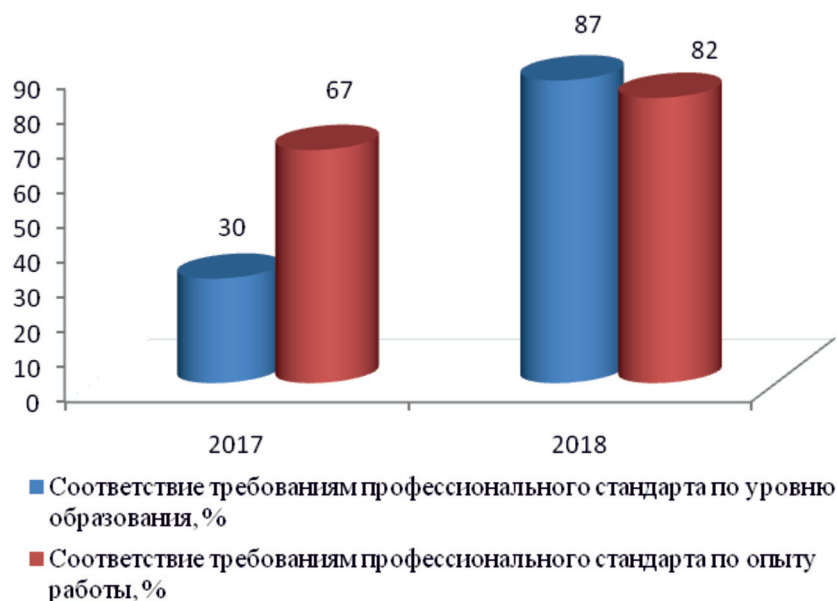


Рис. 2. Анализ кадрового состава персонала организации на предмет соответствия требованиям профессионального стандарта

Управление деловой карьерой в условиях внедрения профессиональных стандартов и цифровизации экономики должно выполнять ряд функций. Мы предлагаем выделить следующие функции:

1. Достижение эффективного использования трудовых ресурсов, за счет правильного распределения сотрудников по должностям разного уровня;

2. Конкретизация направленности карьеры с учетом уровня образования, опыта работы, уровня квалификации профессиональных качеств сотрудника;

3. Изучение и оценка карьерного потенциала сотрудников;

4. Рациональное формирование кадрового резерва с учетом стратегии развития организации на среднесрочную и долгосрочную перспективу;

5. Обеспечение направленности карьеры на конкретного сотрудника;

6. Устранение «карьерных» тупиков;

7. Основным источником оценки персонала с точки зрения управления его карьерным ростом, по нашему мнению, является личное дело сотрудника, в котором находится вся информация об уровне образования, квалификации, о периодичности повышения квалификации. Мы считаем, что при оценке персонала на предмет его карьерного роста необходимо использовать ряд показателей.

Ранжирование показателей оценки персонала с точки зрения управления карьерой представлено в таблице 2.

Таблица 2

Ранжирование показателей оценки персонала с точки зрения управления карьерой

Показатель	Ранг показателя
Уровень образования	1
Квалификация по образованию (специалист, бакалавр, магистр)	4
Квалификация профессиональная (разряд, категория и т.п.)	3
Опыт работы	2
Профессиональные компетенции	5
Деловые качества	6
Нестандартное решение производственных заданий	9
Умение стратегически мыслить	8
Ответственность за принятые управленческие решения	7

Аттестацию персонала рекомендуется проводить в двух направлениях: на соответствие профессиональных качеств и знаний и на психологическую устойчивость. Второе направление аттестации персонала необходимо, так как от умения владеть ситуацией, от стрессоустойчивости во многом зависит эффективность профессиональной деятельности профессионального взаимодействия с сотрудниками.

Управление карьерой должно быть как внешнее, так и внутренне. Внешнее управление карьерой осуществляется сотрудниками отдела кадров и руководителями высшего уровня. Оно основывается на следующих мотивах:

– мотивация сотрудника на повышение эффективности труда;

– привлечение новых креативных идей в аппарат управления (через карьерный рост новых сотрудников);

– создание преданной команды единомышленников.

Внутреннее управление карьерой осуществляется самим сотрудником и оно может проводиться одним следующим направлением:

– повышение квалификации (курсы повышения квалификации, стажировки), направленные на углубление профессиональных компетенций;

– повышение квалификации (профессиональная переподготовка, стажировки), направленные на расширение профессиональных компетенций;

Мотивами для внутреннего управления карьерой могут служить:

1. Профессиональный мотив. Человек стремится улучшить свои профессиональные качества и навыки с целью повышения своей конкурентоспособности на рынке труда

2. Стабильность. Сотрудник стремится укрепить свои позиции в организации, стремится быть востребованным и значимым для организации;

3. Управленческий мотив. Сотрудник стремится к власти, лидерству, к укреплению своей значимости, признанию, стремится занять определенную должность;

4. Уровень благосостояния. Сотрудник стремится улучшить свое материальное благосостояние, заняв более высокую должность.

Кроме того, управление карьерой помогает повысить уровень отношений в корпоративной культуре [6, С. 24].

Заключение

Проведенный анализ правовых и экономических аспектов управления карьерой показал, что в условиях внедрения профессиональных стандартов необходимо разрабатывать должностные инструкции с четкой привязкой к требованиям стандартов. Кроме того необходимо проводить обучение персонала двумя способами:

– профессиональная переподготовка;

– обучение в вузе по целевому направлению.

Первый способ является более быстрым (обучение возможно по программе от 500 часов, это возможно пройти за 6-10 месяцев) и дешевым. Второй способ более длителен и затратен, но он подходит для сотрудников, имеющих среднее профессиональное образование, но большой опыт работы и высокую квалификацию, а которых предприятие заинтересовано.

Кроме того необходимо проводить регулярную аттестацию персонала и его оценку с целью формирования оптимального и квалифицированного кадрового резерва.

Библиографический список

1. Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления: Основы управления персоналом. М.: Дело, 2010. – 263 с.
2. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Одегов Ю.Г., Пихалов В.Т. Управление персоналом. М.: Изд. Центр «Академия», 2009. – 126 с.
3. Егоршин А.П. Основы управления персоналом. М.: «Инфра-М», 2011. – 49 с.
4. Шеримбекова В.Э. Система управления деловой карьерой как фактор эффективности управления персоналом // Вестник КГУСТА. 2012. № 2. С. 52-59.
5. Яшкова Н.В., Тимофеева Л.В. Кадровый аудит в системе управления персоналом // Фундаментальные исследования. 2019. № 2. С. 55-59.
6. Шкунова А.А., Колода С.А. Уровни отношений в корпоративной культуре управления // Вестник Мининского университета. 2014. № 4 (8). С. 24.