

## УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

*ассистент Бечвая И.Е.*

*к.э.н., профессор Степанова Т.А.*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»*

Возможность профессионального и карьерного роста является одним из важнейших мотивирующих факторов работников предприятия. В связи с этим в число задач системы управления мотивацией персонала предприятия необходимо включить управление деловой карьерой персонала.

В общем виде под деловой карьерой понимается успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и другой деятельности [1]. Если рассматривать планирование развития карьеры как конкретную деятельность, то карьеру можно определить как сознательно выбранный путь должностного продвижения, стремление к намеченному статусу, что обеспечивает социальное и профессиональное самоутверждение специалиста в соответствии с уровнем его квалификации.

Планирование карьеры состоит в определении целей ее развития и путей, ведущих к их достижению. Реализация целей развития карьеры включает:

- 1) последовательность достижения должностей, предшествующих целевой, на которых необходимо поработать;
- 2) мероприятия, участие в которых обеспечивает готовность специалиста к работе на конкретных должностях (учебные программы, стажировка).

Планирование карьеры, которое рассматривается в контексте интересов сотрудника, создает предпосылки для того, чтобы:

- оптимизировать его профессиональный рост, позволяя специалисту заранее включиться в программы переподготовки и повышения квалификации;
- удовлетворить эго-мотивацию благодаря вовлеченности работника в планирование собственного профессионального маршрута;
- внести определенность во временную перспективу должностного роста.

Положительные моменты планирования карьеры, связанные с интересами организации, заключаются в том, что повышается лояльность и вовлеченность работников в деятельность предприятия; приобретает большую конкретизацию планирование подготовки и повышения квалификации; а при внутриорганизационных перемещениях персонала обеспечивается учет профессиональных интересов работников.

Система управления профессиональным развитием персонала зависит от внешней среды предприятия (законодательства, научно-технического прогресса, состояния рынка труда, уровня благосостояния экономически активного населения); его миссии и целей; показателей, критериев и результатов оценки персонала; используемых оборудования и технологий; форм и систем оплаты труда; действующей системы мотивации персонала и др.

Экономически целесообразная и научно обоснованная система управления профессиональным развитием персонала предприятия обеспечит конкурентоспособность предприятия; достижение миссии, целей предприятия; соответствие персонала нужной компетенции; соблюдение и совершенствование технологий [2].

Для успешного управления карьерным ростом специалистов наиболее важных, ведущих профессий и высокой квалификации, занимающих ключевые позиции в системе управления предприятием, его подразделений, целесообразно адаптировать стратегию предприятия в части формирования максимально высокого уровня развития персонала путем найма или конкретных схем развития потенциала сотрудников. В этом плане представляется необходимым ориентироваться на формирование человеческого капитала. Такой подход основан на стремлении организации развивать собственный трудовой потенциал, не набирая людей со стороны, что является вариацией философии «создать или купить»: одни компании предпочитают купить готовый талант на стороне, чем вложить деньги в его подготовку и развитие, другие компании «выращивают» специалистов самостоятельно.

В условиях высокой конкуренции на внешних рынках труда предприятию выгоднее устанавливать сотруднику высокую заработную плату за

дополнительную квалификацию. В этом случае осуществление расходов на дополнительное обучение обеспечивает снижение текучести кадров. Положительным фактором также является возможность развивать трудовой потенциал на основе созданных в организации правил, а подготовка специалистов внутри предприятия позволяет избежать таких проблем, как адаптация нанятого сотрудника на новом месте, установление отношений с новым коллективом и новым руководством.

На предприятии целесообразно выработать определенную стратегию в отношении внутриорганизационных перемещений персонала. С целью управления карьерным ростом можно формировать образцы схем перестановок, предоставлять работникам первичную информацию о возможных вариантах внутриорганизационных перемещений, выделить систему ключевых должностей и разработать процедуры выдвижения и подготовки резерва на их замещение, осуществлять аттестацию работников и организовывать в соответствии с планами карьеры их подготовку [1; 3].

Таким образом, при совершенствовании системы управления мотивацией персонала в современных условиях ограниченности финансовых ресурсов необходимо больше внимания уделять нематериальным методам стимулирования, в том числе и планированию деловой карьеры сотрудников.

#### **Список используемых источников:**

1. Горбенко Е.А. Современные проблемы мотивации персонала / Е.А. Горбенко, А.С. Горбенко // Интерэкспо Гео-Сибирь. – 2011. – №6. – с.11-15.

2. Нечипорук А.А. Формування науково обґрунтованої системи мотивації праці. Нематеріальний аспект / А.А. Нечипорук // Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького. – 2010. – 3-5 (45) / том 12. – с.25-29.

3. Пронина С.Г. Основные трудности при внедрении мероприятий по совершенствованию системы мотивации на предприятии / С.Г. Пронина // Проблемы экономики и менеджмента. – 2016. – 7 (59). – с.26-28.