

УДК 331.108

Миндубаева Н.Р, студент,

2 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет,

Тольятти (Россия)

**УПРАВЛЕНИЕ СЛУЖЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
ПРОДВИЖЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА.**

Аннотация: понятие служебно-профессионального продвижения, описание примера классического пути служебно-профессионального продвижения и разбор каждого из его этапов.

Ключевые слова: служебно-профессиональное продвижение, карьерный путь, служебная лестница, сотрудники.

Mindubaeva N.R student,

2 course, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University

Togliatti (Russia)

**MANAGEMENT OF CAREER AND PROFESSIONAL
ADVANCEMENT OF STAFF.**

Annotation: the concept of service and professional promotion, description of an example of a classical career path and analysis of each of its stages.

Keywords: service and professional promotion, career path, career ladder, employees.

Каждый человек, устраиваясь на работу хочет добиться определенных успехов в своей специальности. Ради этого люди поступают в высшие учебные заведения, проходят курсы повышения квалификации. Конечно, абсолютно любой человек планировал свою карьеру и движение по ее лестнице вверх, но не каждый человек и даже молодой сотрудник компании знают, что у любой организации есть цели по служебно-профессиональному продвижению сотрудников в компании. Для успешного повышения и достижения высот необходимо ознакомиться с данным понятием.

На первый взгляд термины «Служебно-профессиональное продвижение» и «карьера» кажутся очень похожими, но на самом деле они совершенно разные. Но для понимания нужно разобраться в основах.

Под служебно-профессиональным продвижением подразумевается последовательность регулярных перемещений на должностях, оказывающая содействие развитию как организации в целом, так и прогрессу личности отдельного сотрудника.

В то время как под карьерой предполагают фактическую последовательность ступеней (должностей), которые работник потенциально может занять. Проще говоря - продвижение вверх по служебной лестнице.

Возможно все еще кажется похожим, но, к сожалению, сотрудник может наметить себе желаемый карьерный путь, но в реальной жизни он редко может совпасть со служебно-профессиональным продвижением. Их сходство можно назвать скорее исключением, нежели закономерностью.

Как видно из кратких определений, основное отличие между карьерой и служебно-профессиональном продвижением в том, что карьера — это идеальная лестница, по которой необходимо лишь шагнуть вверх,

возможно и прилагая немалые усилия. В то время как служебно-профессиональное продвижение более многогранно и обширно. Оно требует больше усилий и развития в разных отраслях, а также оно контролируется организацией изнутри.

Для повышения вам необходимо регулярно оценивать свою позицию в компании и стараться изучать те моменты, которые остаются неясными или сложными для понимания. Постоянно оценивайте себя, объективно определяйте свои слабые и сильные стороны. Это очень важно: если каких-то навыков не хватает - их необходимо прокачать, а вот сильные стороны могут стать хорошим аргументом для повышения.

Не стоит забывать качественно работать над базовыми заданиями. Будьте максимально активны в развитии компании и всегда ищите способы развиваться.

Теперь давайте на примере линейных руководителей рассмотрим классический путь служебно-профессионального продвижения, сложившейся в нашей стране.

Обычно он включает в себя пять основных этапов подготовки:

Этап первый - Работа со студентами старших курсов;

Этап второй - Работа с молодыми специалистами;

Этап третий - Работа с линейными руководителями нижнего звена управления (Группа А);

Этап четвертый - Работа с линейными руководителями среднего звена управления (Группа Б);

Этап пятый - Работа с линейными руководителями высшего звена управления (Группа С);

Разберём подробнее каждый этап.

На первом этапе работа проводится со студентами старших курсов, которые проходят практику в данной организации.

В этот период среди студентов происходит подбор возможных будущих сотрудников более способных к развитию в области управления и руководящим должностям.

Если практика была пройдена успешно, тогда организация предоставляет студенту характеристику-рекомендацию для трудоустройства в соответствующем подразделении компании.

Но не волнуйтесь, студенты, которые не проходили практику в данной организации перед устройством на работу могут сдать тестирование, после которого, если необходимо, могут получить консультацию и помочь.

После успешного прохождения первого этапа следует второй. Здесь работа идет уже с молодыми специалистами, начинающих свой путь в компании. На первое время работы (от трех месяцев до двух лет) им назначается испытательный срок, в течение которого они должны ближе ознакомиться с компанией, а также пройти курс начального обучения данной организации. Все это так же помогает самим работникам лучше понять подходит ли им данная специальность.

Наблюдая за их работой и активностью в компании, руководители составляют отчет, по итогам которого происходит следующий отбор в резерв кадров компании для возможного повышения в должности.

Каждая организация имеет базу кадров, в которой хранятся личные карточки сотрудников с информацией об их обучении и прохождении курсов.

На третьем этапе работа проходит с сотрудниками способных занять позицию руководителя низшего звена управления. Для этого к уже имеющимся руководителям прикрепляют специалистов (линейных руководителей), успешно прошедших отбор и тестирование. В течении двух-трех лет линейные руководители являются дублерами своих руководителей. Они могут выполнять их задачи или полностью замещать, а также должны пройти курсы для повышения квалификации.

Далее следует новый отбор на основании анализа действий каждого линейного сотрудника, и, при успешном отборе они могут занять вакантное место руководителя низшего звена, либо остаться в резерве на данную должность. Остальные сотрудники остаются на своих занимаемых должностях или могут продолжить развитие в горизонтальном направлении.

На четвертом этапе к уже сформировавшейся группе руководителей среднего звена присоединяется группа молодых руководителей низшего звена. На данном этапе работы происходит иначе. За каждым стажирующимся руководителем закрепляется "куратор" - руководитель среднего звена. На основании отчетов и анализа их работы куратор составляет индивидуальный план обучения и развития сотрудника.

Теперь тестирование становится сложнее и для того, чтобы занять должность руководителя среднего звена, необходимо не просто показывать свои профессиональные навыки и умение решать сложные задачи, но и заниматься улучшением деятельности компании и подготавливать определенные программы.

На основании вышесказанного тестирования выносится решение о возможном продвижении сотрудника по служебно-профессиональной лестнице.

Пятый этап - самый сложный и трудоемкий. Главная сложность задачи — это выбор кандидата, который должен соответствовать очень многим критериям. Кандидат должен отлично разбираться в различных отраслях компании и владеть опытом во всех основных системах и функционалах. Должен отлично ориентироваться в вопросах о кадрах, производстве и финансах, чтобы оперативно реагировать при экономических кризисах и спадах.

Утверждением кандидатуры занимается специальная комиссия, в которую могут быть приглашены независимые эксперты, а также весь высший состав организации.

При подборе кандидатов учитываются следующие качества:

1. Соответствие общественно-гражданской зрелости;
2. Высокий уровень отношения к труду;
3. Достойный уровень знаний;
4. Способности организовывать систему;
5. Умение руководства системой управления;
6. Потенциальное умение поддерживать передовое;
7. Черты характера, соответствующие моральной этике;

Таким образом, можно заключить, что для быстрого и стабильного роста в компании необходимо на ранних этапах диверсифицировать свою деятельность и стараться развиваться многогранно, ведь чем выше должность, тем больше обязанностей и ответственности. То есть ротация из одного подразделения в другое должна проходить заблаговременно, когда сотрудник занимает должность низшего и среднего звена

управления, чтобы ему было легче ознакомиться со всеми организационными моментами подразделения.

Так же нужно заметить, что профессиональное развитие и обучение сотрудника не всегда ведет к его повышению по службе. Но не стоит отчаиваться, ведь всегда есть горизонтальное развитие, которое не только принесет огромный вклад в процесс дальнейшего повышения, но и даст больший опыт в управлении, а также обеспечит необходимой диверсификацией.

Список используемой литературы:

- 1.** Шамарова, Г. М. Организация процесса служебно-профессионального продвижения персонала в сфере бизнеса и власти / Г. М. Шамарова // Экономический анализ: теория и практика. - 2011г.
- 2.** Лапшенков, В. В. Формирование системы служебно-профессионального продвижения персонала организации - 2004г.
- 3.** Маркова, Т. И. Факторы карьерной мобильности в современной России: социологический анализ - 2008г.