

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.  
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Управление карьерой персонала (на примере ООО «Forte Club»)**  
**АВТОРЕФЕРАТ**  
**ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студентки 4 курса 421 группы

направления 38.03.02 Менеджмент

Экономического факультета

Бодровой Алины Сергеевны

Научный руководитель

Доцент

\_\_\_\_\_   
подпись, дата

С.М.Юсупова

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_   
подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2021

## **ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы исследования.** Управление карьерой - одна из наиболее важных составляющих общего повышения эффективности производства. Сегодня все большее внимание уделяется управлению карьерой как основной составной стратегии повышения эффективности труда работников. Целью управления карьерой является обеспечение эффективного функционирования организации, повышение производительности труда на основе формирования у работников умения работать в команде, современного экономического мышления, поддержание и формирование кадрового потенциала, повышения профессионального мастерства работников. Актуальность изучения данной выпускной квалификационной работы обоснована тем, что деловая карьера персонала является одним из важнейших составляющих эффективного функционирования организации. Развитие персонала по карьерной лестнице положительно влияет на мотивацию работников, оказывает непосредственное влияние на финансовые показатели организации, а также обеспечивает более благоприятный климат в коллективе и преемственность в управлении.

**Степень научной разработанности проблемы.** В настоящее время проблемой управления карьерой персонала занимаются различные ученые в области организационной психологии, организационного поведения, социологи, педагогические работники. Среди них можно выделить работы Разуваева С.Г., Патутиной Н.А., А.И. Кибанова. Проблемами определения управления деловой карьерой и ее взаимодействия с организационной культурой организации занимается Дорофеева Л.И.

Несмотря на весомость полученных теоретических результатов, многогранность данной проблемы оставляет не исследованными практическое применение теоретических аспектов управления карьерой персонала в

производственной сфере. Решению этих вопросов на основе действующего в г. Саратове ООО «Forte Club» посвящена дипломная работа.

**Цель и задачи выпускной квалификационной работы.** Целью работы является изучение управления карьерой персонала в организации. Для решения поставленной цели были решены следующие задачи:

- 1) даны определения понятия «карьера», ее виды и основные этапы в организации; «управление карьерой персонала»
- 2) рассмотрены механизмы и этапы управления карьерой персонала;
- 3) дана краткая характеристика деятельности ООО «Forte Club»;
- 4) проведен анализ карьеры сотрудников ООО «Forte Club»;
- 5) в качестве предложения выступают направления по улучшению управления карьерой персонала ООО «Forte Club».
- 6) предложены методы по улучшению управления карьерой персонала ООО «Forte Club»

Объектом работы является управление карьерой персонала в ООО «Forte Club». Предметом исследования является процесс управления карьерой персонала в ООО «Forte Club».

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.**

**В главе 1 «Теоретические основы исследования управления карьерой персонала в организации»** автором раскрывается понятие, механизмы, этапы и модели управления карьерой персонала.

Понятие «карьера» может трактоваться в двух основных значениях: профессиональная карьера и внутриорганизационная. Профессиональная карьера характеризуется тем, что сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию.

Внутриорганизационная карьера охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации.

Целью карьеры нельзя назвать область деятельности, определенную работу, должность, место на служебной лестнице. Она имеет более глубокое содержание. Цели карьеры проявляются в причине, по которой человек хотел бы иметь эту конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей. Цели карьеры меняются с возрастом, а также по мере того, как меняемся мы сами, с ростом нашей квалификации и т.д.

Управление деловой карьерой - комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организаций, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации.

В карьере работника можно выделить несколько этапов, на которых он удовлетворяет разные потребности: 1)предварительный (моральные потребности: начало самоутверждения; физиологические и материальные потребности: безопасность существования), 2)становление (моральные потребности: самоутверждение, начало достижения независимости; физиологические и материальные потребности: безопасность существования, здоровье, нормальный уровень оплаты труда), 3)продвижение (моральные потребности: рост самоутверждения, достижение большей независимости, начало самовыражения; физиологические и материальные потребности: здоровье, высокий уровень оплаты труда), 4)сохранение (моральные потребности: стабилизация независимости, рост самовыражения, начало уважения; физиологические и материальные потребности: повышение уровня

оплаты труда, интерес к другим источникам дохода), 5)завершение (моральные потребности: стабилизация самовыражения, рост уважения; физиологические и материальные потребности: сохранение уровня оплаты труда, повышение интереса к другим источникам дохода), 6)пенсионный (моральные потребности: самовыражение в новой сфере деятельности, стабилизация уважения; физиологические и материальные потребности: размер пенсии, другие источники дохода, здоровье)

Существует четыре основных модели карьерного роста персонала:

1) «Трамплин».

В рамках данной модели, трудовой путь работника состоит из длительного подъема по карьерной лестнице, который сопровождается постепенным развитием его потенциала и опыта.

2) «Лестница».

Данная модель карьеры предполагает, что каждая ступень служебной карьеры представляет собой определенную должность, занимающую работником определенное время, например, не более 3 лет.

3) «Змея». Эта модель карьеры подходит как для руководителей, так и для специалистов.

Она предусматривает горизонтально-вертикальное перемещение работника с одной должности на другую, причем каждую из них он занимает непродолжительное время (1-2 года).

4) «Перепутье».

Данная модель предполагает прохождение работниками организации комплексной оценки, которая проводится по истечении фиксированного или переменного срока работы.

Механизм управления карьерой персонала на предприятии – это совокупность средств и методов, которые обеспечивают развитие профессионального потенциала личности и способов его реализации в интересах как человека, так и самого предприятия

Можно выделить основные элементы механизма управления карьерой персонала: отбор, развитие, обучение персонала, а также работа с кадровым резервом. К ним также относятся технологии изучения содержания, характера и условий труда персонала с целью оперативного решения проблем организационного развития.

В современных условиях одним из важнейших элементов механизма управления карьерой персонала является работа с кадровым резервом.

Также значимым элементом механизма управления карьерой является развитие персонала.

Еще одним неотъемлемым элементом механизма управления карьерой является обучение персонала.

Оценить эффективность механизма управления деловой карьерой персонала можно, используя следующие показатели:

- повышение эффективности управления компанией;
- повышение производительности труда;
- снижение текучести кадров;
- работа над новыми проектами, как фактор создания инновационной атмосферы на предприятии.

**Во 2 главе «Анализ управления карьерой персонала ООО «Forte Club»** автор дает характеристику деятельности организации, проводит анализ этапов и методов управления карьерой персонала и рассматривает процесс разработки по улучшению управления карьерой персонала.

ООО «Forte Club» было основано 25 мая 2014. На сегодняшний день – это стабильно развивающаяся организация, первый в Восточной Европе фитнес-клуб, реализующий концепцию Club 2.0 от компании Technogym.

Основные преимущества бренда «Forte Club»:

1. Четкая собственная ценовая политика, не опирающаяся на проводимые конкурентами Акции, позволяющая Клиенту получить полный комплекс фитнес услуг: фитнес-тестирование, тренажерный зал, бассейн, кардио зона, залы аэробики, танцевальные и силовые программы.

2. Внедрение CRM систем в работу клуба (контроль качества в работе с клиентами).

3. Новая гибкая концепция возможного посещения клуба детьми, с учетом потребностей клиентов. Программы можно посещать как в клубном режиме, так и выборочно (ограниченные посещения), используя систему абонементов.

4. Креативная стратегия продвижения нового клуба на рынок. (объединение спортивного комплекса и СПА-услуг, магазина внутри и ресторана)

5. Возможность ввода в ассортимент новых услуг и направлений.

Директор фитнес - клуба «Forte Club» целенаправленно проводит мероприятия, по повышению удовлетворенности персонала работой в компании, используя разнообразные методы мотивации работников.

Директор фитнес - клуба «Forte Club» целенаправленно проводит мероприятия, по повышению удовлетворенности персонала работой в компании, используя разнообразные методы мотивации работников.

Но также исследование условий развития карьеры в ООО «Forte Club» показывает, что они не предоставляют работникам возможности удовлетворить потребности, которые составляют мотивационное "ядро" карьерных устремлений, вследствие чего 59% персонала предприятия не удовлетворены карьерой на предприятии, 31% - не уверены, что она состоялась, и только 10% довольны карьерой.

Большинство опрошенных считает, что предприятие не способствует развитию карьеры и определяют следующие основные причины, по которым карьера не состоялась: несовершенная организация материального стимулирования (42,5%), отсутствие возможностей карьерного роста и мотивации к карьере (23,5%), отсутствие условий для самореализации (13,5%). Поэтому 40% управленческого персонала и ценных для предприятия работников готовы сменить место работы, как только возникнут

благоприятные условия, то есть интересы ООО «Forte Club» и персонала по вопросам карьеры являются несогласованными.

**В главе 3 «Направления совершенствования управления карьерой персонала ООО «Forte Club»** автор в качестве направлений совершенствования процесса управления карьерой персонала в организации рекомендует введение системы премий, разработку системы планирования индивидуальной карьеры, улучшение условий труда, введение элементов неформальной модели управления (демократизация управления).

Опираясь на ряд мероприятий, предложенных в ходе исследования управления карьерой персонала ООО «Forte Club», получаем:

- повышенный уровень удовлетворенности сотрудников работой, снижение текучести кадров и повышенный потенциал.

Также к числу позитивных изменений можно отнести следующее:

- обеспечение персоналу надлежащего уровня и качества жизни (благоприятные условия труда, достойная заработная плата, необходимые социальные услуги и пр.);

- создание условий для реализации и развития индивидуальных способностей работников;

- достижение степени свободы и самостоятельности (возможность принимать решения, определять методику выполнения заданий, устанавливать график и интенсивность работы и пр.);

- создание благоприятного социально-психологического климата (возможности для коммуникации, информированность, относительная бесконфликтность отношений с руководством и коллегами и пр.).

- наиболее полное использование потенциала работников организации;

- обеспечение соответствия содержания труда индивидуальным способностям и интересам работников;



- снижение негативных последствий высвобождения работников;
- обеспечение стабильности персонала;
- формирование благоприятного имиджа организации;
- использование персонала в соответствии с индивидуальными интересами, способностями и возможностями;
- повышение обоснованности кадровых решений по перемещению персонала;
- формирование организационной культуры;
- повышение профессионализма и конкурентоспособности персонала;
- обеспечение согласованности целей работников и администрации при управлении карьерой.

Эффективное проведение мероприятий помимо непосредственного роста прибыли, имеет ряд других не менее важных положительных последствий для организации:

- увеличение доли рынка;
- уменьшение текучести кадров;
- укрепление преданности сотрудников организации;
- обеспечение преемственности в управлении;
- рост квалификационного уровня работников;
- сокращение расходов на обучение новых сотрудников;
- сокращение затрат на набор кадров.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ.**

В ходе выполнения выпускной квалификационной работы согласно определенной цели, поставленным задачам мы пришли к следующим выводам:

Управление карьерой персонала - целенаправленная деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики и методов управления персоналом.

Совершенствование систем управления в фитнес индустрии в условиях реформирования всей экономики страны является необходимой задачей.

В результате проведенного исследования рассмотрены основные определения управления персоналом фитнес клуба «Forte Club», обобщены направления использования современных методов и информационных технологий при разработке и совершенствовании регламентов управления на предприятии.

Итак, при грамотном подходе к выстраиванию внутрикорпоративных коммуникаций, планомерной работе по построению корпоративной культуры и при совместном формулировании и донесении до каждого сотрудника миссии компании, сотрудники вовлекаются в создание положительного имиджа компании, становятся проводниками корпоративных ценностей и стандартов. Это повышает статус компании в глазах клиентов и партнеров, способствует повышению лояльности к компании, стимулирует спрос на её услуги.

Все вышеизложенное позволяет сделать следующие выводы: В системе управления фитнес клубом «Forte Club» необходимы лишь незначительные корректировки, направленные на повышение эффективности их функционирования, потому как управление карьерой персонала сегодня — центральная проблема любой организации. Это — обязательная составная часть менеджмента.

