

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

Кафедра менеджмента и маркетинга

«Управление карьерой сотрудников (на примере ООО Юникло
(Рус))»

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 5 курса 542 группы

направления 38.03.03 Управление персоналом организации

Экономического факультета

Латышева Даниила Андреевича

Научный руководитель
д.э.н., профессор

И.Н.Пчелинцева

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

Л.И. Дорофеева

Саратов 2021

Введение

Актуальность. Деловая карьера – один из важнейших параметров позиционирования компании на рынке труда. Наличие эффективно функционирующей системы управления карьерой влияет на приток в организацию высококвалифицированных кадров, развитие и использование их возможностей и потенциала, и в итоге на результативность организации.

Необходимо отметить важность качественного и эффективного управления карьерой в современных условиях экономического спада: заинтересованного в профессиональном развитии работника можно удержать в организации благодаря выбору эффективной стратегии управления карьерой по отношению к нему в сочетании с результативными технологиями управления карьерой.

Степень разработанности темы характеризуется наличием значительного числа печатных и электронных работ, посвященных различным областям управления персоналом, в том числе карьере и её планированию и крайне низкой проработкой проблемы влияния планирования карьеры на деятельность организации в целом.

Цель и задачи ВКР. Цель выпускной квалификационной работы – изучение теоретических понятий системы управления карьерой персонала, а также разработка рекомендаций и мероприятий по совершенствованию системы управления деловой карьерой в ООО «Юникло (Рус)».

Для реализации поставленной цели, необходимо решить следующие задачи:

- изучить основные элементы понятий «карьера» и «управление деловой карьерой»;
- проанализировать финансово-хозяйственную деятельность предприятия ООО «Юникло (Рус)»;
- определение недостатков и преимуществ действующей системы управления карьерой;

– разработка рекомендаций и мероприятий по совершенствованию системы управления деловой карьерой персонала.

Научной основой работы явились труды А.Я.Кибанова, М. Армстронга, Е.В.Киселевой и других экономистов и менеджеров, изучающих данную тему.

1 Теоретические основы понятий карьера и управления деловой карьерой в организации

Карьера – есть удачное движение в различных сферах деятельности человека, ведущее к успеху или достижению определенных целей.

Выбор карьеры – это выражение личности, проявляющееся в принятии важных решений в профессии, занятии, главным образом ориентированных на собственные достижения. Карьера реализуется, исходя из личностных ожиданий, потребностей в собственной реализации и возможностей предприятия – технологической, технической, материальной, моральной и др. аспектах. В карьере присутствует необходимость соответствия личности и характера работы.

Карьерному росту работника в организации способствуют:

- иерархия должностных ступеней организационной структуры предприятия;
- уровни квалификаций, служебные и рабочие разряды, дифференцирующие навыки, умения и определенные знания;
- статусные ранги, отражающие вклад сотрудника в развитие организации (выслуга лет, рациональные предложения, новаторство, наставничество и т. п.);
- степень авторитета, значимость собственного мнения в организации (влияние на принятие важных решений, коллегия с руководством);

– различные уровни материального дохода (заработная плата, премирование, доплаты, надбавки, бонусы, путевки, льготы, социальный пакет).

Карьера – это профессиональный рост человека, увеличение его влияния, авторитета, статуса в окружающей среде, проявляющийся в его продвижении по ступеням должностной, квалификационной, материальной и социальной лестницы.

А.Я.Кибанов под управлением карьерой понимает «комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организации 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».

Эффективное управление деловой карьерой положительно влияет на результаты деятельности организации: заботясь о развитии карьеры своих работников, обеспечивая их квалификационный рост и удовлетворенность рабочим местом, организация не только сокращает свои затраты на обучение и набор кадров, но и повышает объемы, качество работ и услуг. Описанные причинно-следственные связи в конечном счете способствуют росту доходов компании.

Технология управления карьерой - совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения с целью получения наилучших результатов трудовой деятельности от реализации системы управления карьерой.

Совокупность мероприятий по карьерному продвижению, протекающие в определенной последовательности и взаимосвязи представляет собой процесс управления карьерой.

Согласно модели управления карьерой С.Шекшня, деятельность по управлению деловой карьерой начинается с поступления сотрудника в организацию. Далее следует этап ориентации на данном предприятии, после

его успешного прохождения работник проходит обучение планированию карьеры: происходит осваивание определенных технологий, которые необходимы для развития их карьеры. Затем следует этап в виде непосредственной работы в должности, где сотрудник может проявлять свои деловые качества, соответственно показать то, на что он способен в организации, зарекомендовать себя, а также он может уточнить свои карьерные цели исходя из возможностей, предоставляемых организацией: какие есть открытые вакансии сейчас и в перспективе, занимается ли организация обучением и т.д.

2 Анализ управления карьерой персонала организации на примере ООО «Юникло (Рус)»

Бренд UNIQLO принадлежит Fast Retailing Co., Ltd. — лидирующему на мировом рынке японскому холдингу. Компания занимается дизайном, производством и продажей одежды семи основных брендов: Comptoir des Cotonniers, GU, Helmut Lang, J Brand, Princesse tam.tam, Theory и UNIQLO. Fast Retailing входит в число крупнейших в мире компаний, занимающихся розничной продажей одежды. UNIQLO — крупнейшая в Японии специализированная розничная торговая компания. Стремясь укрепить свою репутацию бренда мирового уровня, UNIQLO продолжает открывать большие магазины в крупных и стратегически важных городах по всему миру.

Организационная система управления предприятием имеет вид линейно-функциональной системы (См.: Рис.1).

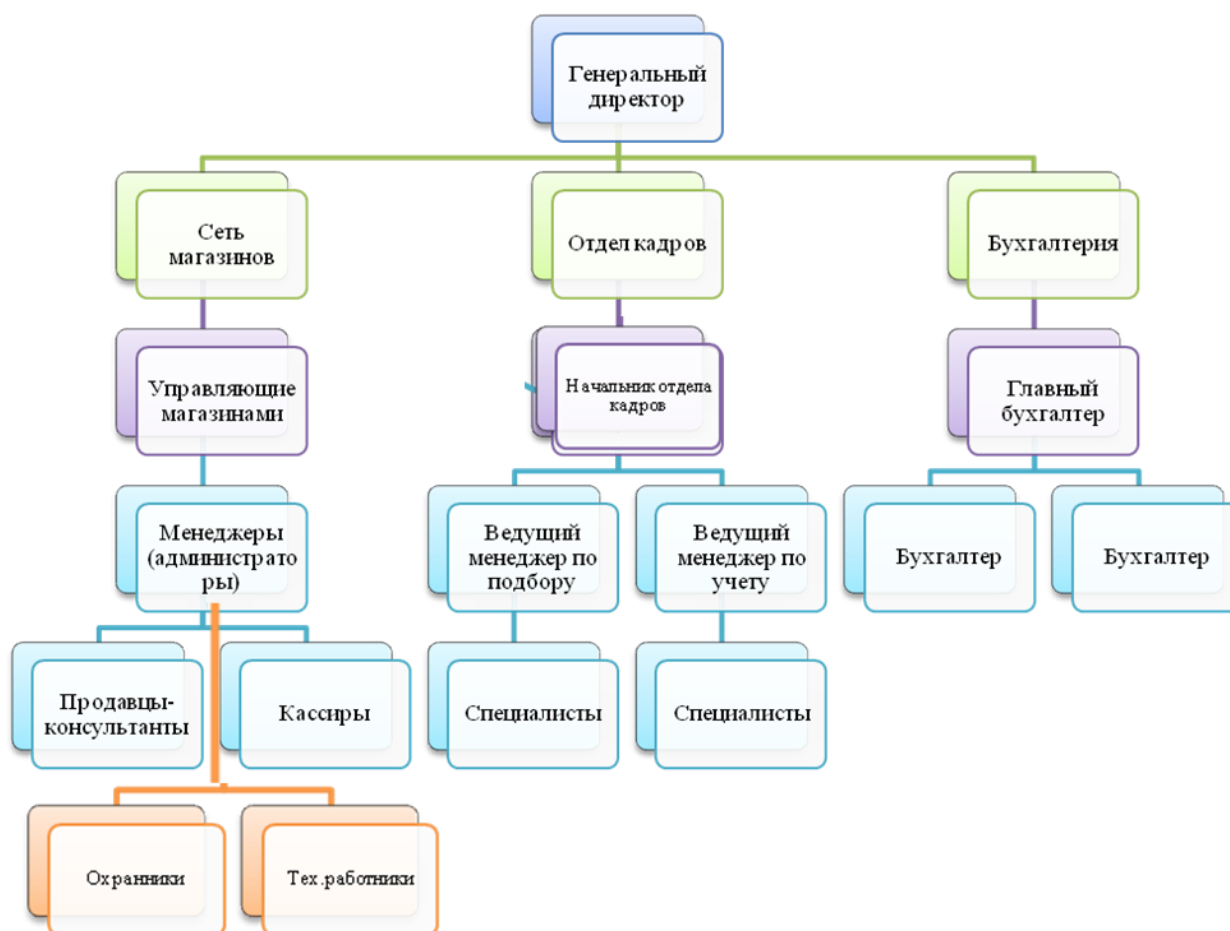


Рисунок 1 - Схема организационной структуры ООО Юникло (Рус)

На основе анализа, проведенного во второй главе в третьей главе предложены и рассмотрены пути совершенствования системы управления карьерой в ООО «Юникло (Рус)», также определен экономический и социальный эффект от внедрения предложенных мероприятий.

В ходе проведенного анализа были выявлены следующие проблемы:

1. Не разработана система управления деловой карьерой;
2. Неэффективная система отбора в кадровый резерв;
3. Не определены участники системы управления деловой карьерой;
4. Не закреплены функции по оказанию помощи персоналу в построении деловой карьеры.

3 Совершенствование управления карьерой персонала ООО «Юникло (Рус)»

В целях совершенствования системы управления служебно-профессиональным продвижением в ООО Юникло (Рус) предлагается вести новую организационную структуру отдела кадров (См.: Рис.2).



Рисунок 2 – Предлагаемая организационная структура отдела кадров

Цели системы управления карьерным процессом ООО Юникло (Рус) включают:

- развитие и эффективное использование потенциала каждого сотрудника;
- формирование преемственности опыта и культуры ООО Юникло (Рус);
- достижение взаимопонимания между сотрудниками и специалистом по вопросам планирования карьеры;
- создание благоприятных условий для карьерного продвижения сотрудников в рамках организационного пространства и др.

Специалисту по управлению карьерой персонала необходимо осуществить комплекс следующих мероприятий:

1. Разработка общей концепции управления карьерой в ООО Юникло (Рус);
2. Разработка новой процедуры отбора в кадровый резерв с использованием конкурсной процедуры;

3. Разработка алгоритма взаимодействия работника и специалиста отдела кадров по совместному планированию карьеры для желающих строить свою индивидуальную карьеру.

Для достижения этих целей следует осуществить программу управления карьерным развитием.

Разработка программ по управлению карьерным развитием с целью пополнения кадрового резерва – одна из основных функций специалиста по управлению карьерой персонала, но не единственная.

Периодически специалистом по управлению карьерой персонала необходимо работать над совершенствованием мотивации карьерой сотрудников ООО Юникло (Рус). Мотивацией являются меры, направленные на повышение заинтересованности сотрудников в своей профессиональной деятельности, которые могут иметь как материальную, так и нематериальную основу.

В целях совершенствования мотивации карьеры сотрудников ООО Юникло (Рус), квалификационного роста специалистов кадрового резерва предприятия, предлагается прохождение программы обучения на базе аккредитованных ВУЗов, профессиональной переподготовки специалистов, повышение квалификации торгово-оперативных работников.

Программа «Маркетинг» реализуется на базе Института дополнительного профессионального образования Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н.Г.Чернышевского и предназначена как для подготовки руководящих кадров, так и специалистов в области маркетинга. Основными преподаваемыми дисциплинами по данной программе являются «Маркетинг как рыночная концепция управления», «Маркетинговые исследования», «Продвижение продукта», «Управление маркетингом». Целью и планируемыми результатами обучения является владение аналитическими методами оценки эффективности маркетинговой деятельности организации.

По окончании обучения выдается диплом о профессиональной переподготовки.

Заключение

На основании приведённых расчетов можно сделать вывод, что новая должность и производимые в связи с этим мероприятия являются необходимым звеном организационной структуры всего предприятия в целом, которое совместно с другими подразделениями обеспечивает бесперебойную, стабильную и успешную деятельность, направленную на удовлетворение потребительского спроса и получение прибыли.

Подводя итог всему выше изложенному следует отметить, что сотрудники имеют большое профессиональное удовлетворение, видение перспектив; возможность планировать другие аспекты своей жизни, намеренно повышать свою квалификацию и готовиться к будущей работе. Сотрудники, связывая жизнь с организацией, становятся более лояльными по отношению к ней, заинтересованными в производительном и качественном труде.