

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

**НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ
РАБОТУ**

**УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ –
ДЕТСКИЙ САД «ТЕРЕМОК» Р.П. СТЕПНОЕ СОВЕТСКОГО РАЙОНА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

студентки 5 курса **541** группы
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Рахманкуловой Полины Александровны

Научный руководитель

к.с.н., доцент

кафедры менеджмента и маркетинга

И.В. Стазаева

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

Л.И. Дорофеева

Саратов 2023

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы исследования состоит в том, что в конкурентной борьбе выиграет тот, у кого наилучшие кадры. Для большей части управленцев дошкольных образовательных организаций встает необходимость в выискивании и формировании условий, включая и деятельность с кадрами, которые разрешали бы с успехом выполнять руководство общеобразовательной организацией, функционирующей в современных условиях. В настоящее время дошкольное образование претерпевает значительные преобразования, связанные с изменениями во внешней среде, которые обусловлены требованиями к современному образованию, введением или изменением законодательных документов, регулирующих деятельность дошкольной организации, социальным заказом, ставят образовательные организации перед необходимостью работать в режиме развития.

Современный мир нестабилен, полон быстрых изменений, быстро развивается и совершенствуется, разрушая многие стереотипы во всех сферах жизнедеятельности человека. В настоящее время общество нуждается во всесторонне развитых, коммуникативно подкованных людях, умеющих логично и правильно выстраивать линию карьерного развития.

Управление карьерой как предмет исследования представляет особый интерес, потому что планирование и контроль карьеры персонала являются одной из важнейших задач управления персоналом.

Карьера – предмет заинтересованности любого сотрудника организации, которые надеются на практическую помощь своих руководителей в решении этого вопроса. Менеджеры всех уровней должны проявлять особое внимание к прогнозированию использования персонала в будущем и заранее планировать подготовку кадров, с целью своевременного представления кандидатов на вакантные места.

Информационной базой исследования явились труды отечественных и зарубежных ученых, занимающихся анализом процесса управления персоналом и его карьерой. Сюда следует отнести работы Горшкова Е.,

Веснина В.Р., Виханского О.С., Наумова А.И., Дейнека, А.В., Беспалько В.А., Михайлиной Г.И., Сотниковой С.И., Райченко А.В. и многих др. Перечисленные авторы обращают внимание на важность изучения социально-психологических, организационно-правовых и иных факторов, влияющих на карьерный рост, а также ратуют за необходимость комплексного подхода к организации процесса управления карьерой персонала организации.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение процесса управления карьерой персонала в дошкольном учреждении и разработка мероприятий по совершенствованию управления карьерой персонала в МБДОУ – Детский сад «Теремок» р.п. Степное Советского района Саратовской области.

Для достижения вышеуказанной цели были поставлены следующие **задачи**:

1. дать понятие управления карьерой персонала организации;
2. рассмотреть основные этапы формирования и управления карьерой персонала организации;
3. описать модели управления карьерой персонала организации;
4. дать общую характеристику деятельности МБДОУ – Детский сад «Теремок» р.п. Степное Советского района Саратовской области;
5. провести анализ персонала МБДОУ – Детский сад «Теремок» р.п. Степное Советского района Саратовской области;
6. провести оценку построения карьеры персонала в МБДОУ – Детский сад «Теремок» р.п. Степное Советского района Саратовской области;
7. предложить мероприятия по совершенствованию управления карьерой персонала в МБДОУ – Детский сад «Теремок» р.п. Степное Советского района Саратовской области;
8. рассмотреть эффективность предлагаемых мероприятий по совершенствованию управления карьерой персонала.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является процесс управления карьерой персонала в МБДОУ – Детский сад «Теремок» р.п. Степное Советского района Саратовской области.

Предметом исследования выпускной квалификационной работы являются управленческие отношения, возникающие по поводу управления карьерой персонала в МБДОУ – Детский сад «Теремок» р.п. Степное Советского района Саратовской области.

При написании выпускной квалификационной работы автором были использованы следующие **методы исследования**: метод теоретического исследования, основанный на анализе существующих концепций и подходов, относящихся к предмету исследования; анализ внутренних документов ДОУ; опросы, анкетирование, наблюдение, количественные и графические методы обработки социологической информации, описание и объяснение полученных результатов.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена целью и задачами исследования и включает в себя: введение, основную часть – три главы, заключение, список использованных источников и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В первой главе выпускной квалификационной работы «Теоретические аспекты исследования управления карьерой персонала организации» автор раскрывает понятие управления карьерой персонала организации и описывает основные этапы формирования и модели управления карьерой персонала.

Понятие «карьера» имеет несколько значений. Под карьерой также часто понимают продвижение в организационной иерархии, последовательность действий, которые предусматривают развитие личности в течение определенного временного периода.

Современные организации, как правило, сильно заинтересованы в том, чтобы участвовать в планировании и развитии карьеры своих сотрудников. У организации, решающей задачи управления карьерой персонала, появляется возможность управлять профессиональным развитием работников,

максимально соотнося интересы, как самого работника, так и организации, планировать профессиональное обучение, повышать удовлетворенность работников, формировать кадровый резерв. Не менее важным является содействие в развитии карьеры и для самих работников.

Управление карьерой персонала – это комплекс мероприятий, проводимые кадровой службой организации по планированию, 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.

Управление карьерой затрагивает такие важные проблемы, как удовлетворенность персонала работой в организации и связанную с этим производительность труда; преемственность профессионального опыта и корпоративной культуры; обеспечение бесперебойного и рационального замещения ключевых должностей; адаптивность и маневренность в условиях быстрых изменений в содержании и разделении труда; приращение профессионального потенциала организации.

Выделяют четыре основных модели управления карьерой в организации. Модель «трамплин» предполагает, что жизненный путь работника состоит из длительного подъема по карьерной лестнице, который сопровождается постепенным увеличением его знаний, опыта и потенциала. Модель карьеры «лестница» предусматривает, что каждая ступенька карьеры представляет собой определенную должность, которую сотрудник занимает определенное время. Модель карьеры «змея» предусматривает горизонтально-вертикальное перемещение работника с одной должности на другую, но каждую из них он занимает недолговременное время. Модель карьеры «перепутье» предполагает по истечении определенного фиксированного срока работы прохождение специалистом аттестации, по результатам которой принимается решение о повышении, перемещении или понижении в должности.

Управлять карьерой персонала необходимо в любой организации, так как 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 наиболее благоприятный климат в коллективе и преемственность в управлении.

Во второй главе выпускной квалификационной работы Анализ управления карьерой персонала в МБДОУ – Детский сад «Теремок» р.п. Степное Советского района Саратовской области» автор дает общую характеристику деятельности ДОУ, проводит анализ персонала и оценку построения карьеры персонала в рассматриваемом дошкольном учреждении.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение (МБДОУ) – Детский сад «Теремок» находится по адресу р.п. Степное, ул. 50 лет Победы, д. 15, Советский район Саратовской области. Руководитель организации: заведующий Рудакова Александра Геннадьевна. Функции и полномочия учредителя и собственника выполняет управление образования администрации Советского муниципального района.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад «Теремок» распахнул двери для ребят в ноябре 1973 года. За этот период было сделано 49 выпусков детей в школу – это более 1311 человек.

Материально-техническая база ДОУ находится в удовлетворительном состоянии. Для повышения качества предоставляемых услуг необходимо провести ремонтные работы, пополнить группы и помещения ДОУ спортивным, игровым оборудованием и инвентарем.

В ДОУ – Детский сад «Теремок» созданы все условия для осуществления образовательного процесса. Развивающая предметно-пространственная среда способствует развитию познавательной и творческой активности детей, предоставляет ребенку свободу выбора, обеспечивает

содержание разных видов детской деятельности, соответствует интересам и потребностям каждого ребенка.

В свою очередь структура управления ДОО соответствует решаемым задачам, механизм управления ДОО определяет его стабильное функционирование. Штат в детском саду укомплектован полностью. Педагоги в учреждении постоянно повышают свой профессиональный уровень, имеют достаточный уровень образованности. В ДОО сложился стабильный работоспособный коллектив, текучесть кадров отсутствует. В организации работают в основном одни женщины – это обусловлено спецификой деятельности учреждения.

В ходе проведения исследования было выяснено, что в ДОО – Детский сад «Теремок» постепенно складывается система управления карьерой сотрудников. В ДОО процесс управления карьерой сотрудников координируется чаще всего старшим воспитателем, в деятельность которого входит:

1. оптимальное сочетание системы непрерывного образования персонала, сочетающее в себе возможности посещения педагогами курсов повышения квалификации и деятельности по их самообразованию;
2. сочетание процессов горизонтального карьерного роста и вертикального карьерного роста за счет совершенствования навыков самоанализа, повышения мотивации педагога на профессиональное саморазвитие;
3. разработка методических рекомендаций по проблеме управления карьерой.

При анализе управления карьерой персонала в ДОО – Детский сад «Теремок» и при проведении анкетирования были выявлены следующие проблемы:

- управление карьерой персонала не отражено в локальных нормативных актах ДОО, как следствие нет четкого распределения

ответственности за реализацию мероприятий по управлению и планированию карьеры персонала;

— сотрудники не видят перспективы своего карьерного роста и не привлекаются к планированию своей карьеры;

— сотрудниками не составляются планы индивидуального карьерного роста;

— в учреждении не составляются карьерограммы на сотрудников;

— кадровый резерв используется только для замещения вакантной должности, а не на долгосрочную перспективу развития профессиональной карьеры сотрудников.

В связи с этим необходимо было разработать комплекс мероприятий по совершенствованию управления карьерой персонала в ДООУ – Детский сад «Теремок».

В третьей главе выпускной квалификационной работы «Направления совершенствования управления карьерой персонала в МБДООУ – Детский сад «Теремок» р.п. Степное Советского района Саратовской области» автор предлагает различные мероприятия по совершенствованию управления карьерой персонала ДООУ и рассматривает эффективность внедрения этих мероприятий.

Современный мир нестабилен, полон быстрых изменений, быстро развивается и совершенствуется, разрушая многие стереотипы во всех сферах жизнедеятельности человека, в том числе в образовании. Общество нуждается во всесторонне развитых, коммуникативно подкованных людях, умеющих логично и правильно выстраивать линию карьерного развития.

Поэтому в процессе реформирования образования в России большое внимание должно уделяться совершенствованию системы профессиональной ориентации, которая будет направлена на создание благоприятных условий для успешного формирования профессиональных стратегий, включающих внешние и внутренние факторы социальной активности личности, обеспечивающие эффективность профессионального самоопределения и

дальнейшего карьерного развития, не только в общеобразовательных, но и в дошкольных организациях.

Для эффективного использования человеческих ресурсов организации необходимо своевременное обнаружение проблем, существующих в системе управления карьерой персонала и продвижении по карьерной лестнице, а также разработка рекомендаций и мероприятий по их разрешению.

При анализе управления карьерой персонала в ДООУ – Детский сад «Теремок» и при проведении анкетирования нами было выявлено ряд проблем, устранить которые предлагается с помощью внедрения комплекса мероприятий, а именно:

1. разработка и утверждение необходимых нормативно-правовых документов, в которых будет подробно отражено управление карьерой персонала в ДООУ, а именно: положение о карьере персонала в ДООУ – Детский сад «Теремок»;

2. составлять карьерограммы сотрудников;

3. разработка и составление индивидуального плана карьерного роста персонала ДООУ – Детский сад «Теремок»;

4. необходимо организовать обучение кадрового резерва для развития профессиональной карьеры сотрудников в соответствии с целями и возможностями образовательного учреждения.

Реализация предложенных мероприятий по совершенствованию управления карьеры персонала в ДООУ – Детский сад «Теремок» позволит руководству не только ликвидировать выявленные в ходе анализа проблемы, но и обеспечить эффективность деятельности учреждения на несколько лет вперед.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. В глобализирующемся мире идея непрерывного развития затрагивает все организации и важность управления человеческими ресурсами возрастает с каждым годом. Человеческий ресурс играет важную роль в достижении стратегических целей и задач организации. Производственная возможность и конкурентоспособность компаний

напрямую связано с качеством своих сотрудников. По этой причине организации должны предоставить сотрудникам необходимые инвестиции, то есть осуществлять свою деятельность скоординированно, параллельно со своими человеческими ресурсами, обеспечивая при этом возможность карьерного роста.

Управление карьерой персонала организации – это стремление к успешному поступательному продвижению работника вверх по служебной лестнице, изменение способностей, его квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с его деятельностью. По сути дела, это профессиональная эволюция по однажды выбранному пути, в основе которого лежит субъективное осознание собственных суждений работника о своем трудовом будущем. Важно заметить, что управление людьми в организациях в большей степени строится не на знании, не на основе эффективного способа управления, а на интуиции и личном опыте руководителя.

Стремление человека управлять своей карьерой объясняется огромным значением, которое имеет карьера для его жизнедеятельности. Карьера выступает в роли своеобразного контекста трудовой жизни человека, структурируя его трудовой опыт последовательностью определенных ступеней, благодаря чему профессиональная жизнь видится не сплошной бессвязной массой действий и событий, а приобретает вид развития, упорядоченного этими ступенями.

В целом, управление карьерой дает возможность вырастить специалиста или руководителя в стенах своей организации. Учитывая важность карьеры, как для организации, так и для индивида, вопросом ее развития посвящен ряд исследований. Значительная часть из них направлена на исследование содержания карьеры, ее видов, типов, этапов развития и методов управления карьерой, и не изучает современные представления персонала о карьере, побудительные причины карьерных стремлений и их

согласованность с методами управления карьерой на отечественных предприятиях.

То, что в компании прекрасно организован отбор персонала, система оплаты труда является оптимальной и прозрачной, в коллективе царит творческая и комфортная атмосфера еще не гарантирует того, что все сотрудники полностью удовлетворены и текучесть кадров будет низкой. Как показывает опыт, одной из основных потребностей работников любого уровня является потребность в развитии и продвижении по служебной лестнице.

Проведенный анализ деятельности ДООУ – Детский сад «Теремок» и оценка построения карьеры в персонала в данном ДООУ, позволили выявить ряд проблем, решить которые было предложено с помощью внедрения комплекса мероприятий.

Для эффективного использования человеческих ресурсов организации необходимо своевременное обнаружение проблем, существующих в системе управления карьерой персонала и продвижении по карьерной лестнице, а также разработка рекомендаций и мероприятий по их разрешению.

В организациях любой сферы деятельности, в том числе и тех, которые специализируются на предоставлении образовательных услуг, вопросам карьеры необходимо уделять больше внимания. Персонал для современных организаций – это главный ресурс в достижении успеха. Именно поэтому современные компании стремятся к сохранению накопленных знаний и опыта внутри организаций и стараются развивать построение внутриорганизационной карьеры своих сотрудников.