

УДК 331.108.2

## РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ КАК ФАКТОР СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

**Владимир Вячеславович Павлинов**

аспирант кафедры управления и  
делового администрирования

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

**Аннотация.** В статье обозначены цели и функции системы управления карьерным процессом в сельскохозяйственных предприятиях. Обоснован механизм управления карьерой, включающий в себя последовательность действий, направленных на достижение целей развития, отбора и продвижения персонала в рамках организационного пространства.

**Ключевые слова:** система управления персоналом, карьерный рост, стимулирование труда, механизм управления карьерой.

Система управления карьерным процессом в последнее время стала занимать важное место в развитии творческого и профессионального потенциала рабочей силы на крупных предприятиях, включающей в себя целый комплекс мер, направленных на повышение производительности труда.

Данная система объединяет цели, функции, принципы, структуру и персонал управления карьерой. Цели управления карьерой переплетаются с общей целью системы управления персоналом, но в то же время имеют специфические характеристики, связанные с управлением человеческими ресурсами, относящиеся к аграрному сектору экономики[9].

Задачами управления карьерными процессами в сельскохозяйственных предприятиях являются:

обучение, развитие и эффективное использование профессиональных навыков руководителей структурных подразделений и предприятия в целом;

непрерывность передачи навыков и опыта работы молодым работникам и создание внутренней организационной культуры предприятия;

обеспечение единства во взаимодействии руководителя с деятельностью предприятия в целом в плане его развития и совершенствования;

создание условий для карьерного роста персонала в организационном пространстве и др. [3].

Цели системы управления карьерным процессом должны соответствовать следующим функциям:

выявление проблем, связанных с обеспеченностью управленческими кадрами, возможностью карьерного роста, переходом на руководящие должности в организации;

обоснование необходимости повышения квалификации (стажировка, учеба и т. д.), должностного перемещения (ротация, продвижение по службе и т. д.), а также разработка карьерного процесса для всего предприятия, в том числе создание организационных пространств с учетом возможностей предприятия, целей, навыков и потребности в персонале;

обучение основам управления карьерой, профессиональная ориентация и адаптация;

проведение конкурсов на замещение вакантных руководящих должностей;

создание условий для развития профессионального продвижения в форме самоуправления и саморекламы (самовыдвижения, самовыражения);

координация текущих карьерных процессов;

принятие превентивных мер по предупреждению кризисных явлений, в том числе связанных с проявлением карьеризма;

контроль за выполнением текущих процессов;

расчет эффективности карьерных процессов через систему показателей[8].

При решении проблемы развития карьерного продвижения и его структуры следует учитывать два основных момента:

1) руководители различных уровней должны действовать как координаторы своей собственной карьеры и карьеры своих подчиненных и выступать в качестве субъектов управления.

2) система управления карьерой представляет собой подсистему управления персоналом, в реализации которой активное участие должны принимать специалисты в области карьерного роста и развития персонала[5].

Вся ответственность за достижение целей и задач по управлению карьерным ростом лежит на руководителях и специалистах по развитию персонала. При этом кадровая служба выполняет функции консультирования, координации и контроля за осуществлением управления карьерными процессами и снижения доли субъективизма при решении вопросов продвижения сотрудников по карьерной лестнице[10].

Формирование механизма взаимодействия и продвижения персонала по карьерной лестнице должно осуществляться с применением организационно-управленческих, экономических, социально-психологических

и морально-нравственных средств и методов управления карьерой в организации[7].

Вместе с тем, в рамках данного механизма могут использоваться следующие рычаги воздействия: закрепление требований к профессиональному продвижению и развитию персоналах в уставе предприятия и должностных инструкциях руководителей и специалистов; создание деловой культуры, поощряющей профессиональный рост как выражение своих способностей и осуждающей профессиональное продвижение ради обогащения, личных выгод и привилегий[1].

Таким образом, управление карьерой является сложной, многогранной и комплексной деятельностью по взаимодействию рычагов и элементов механизма управления, включающего в себя последовательное выполнение действий, связанных с достижением целей, задач и функций развития, отбора и продвижения персонала в организационном пространстве. Процесс управления карьерой включает в себя следующие этапы: определение целей, выявление проблем, планирование, осуществление действий, связанных с решением выявленных проблем[4].

Схема взаимодействия руководителя и сотрудника в организации в системе карьерного управления представлена на рисунке 1.

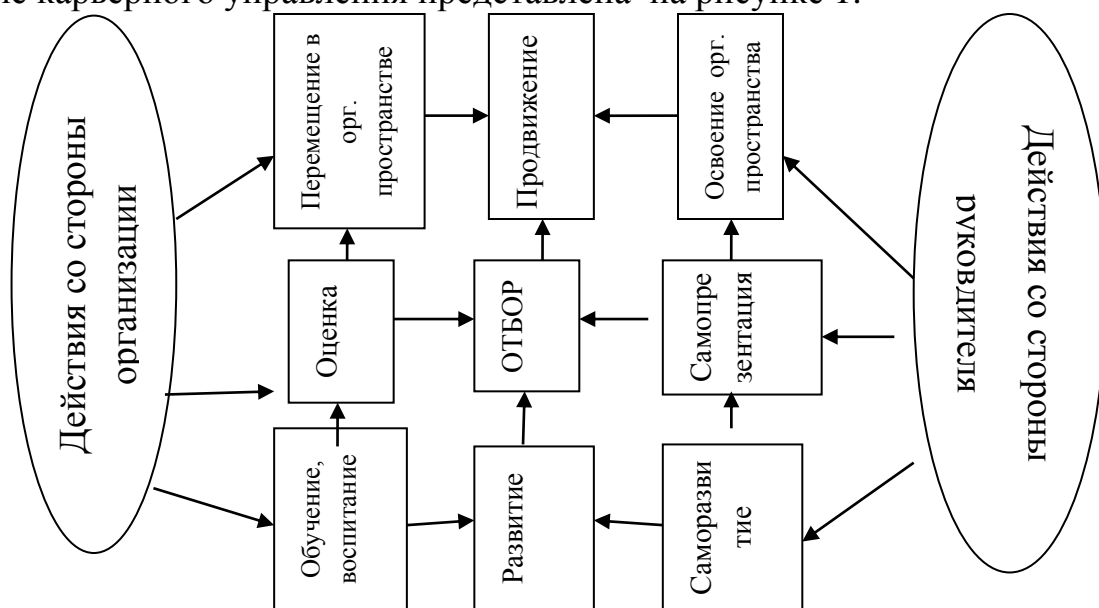


Рисунок 1 - Взаимодействие менеджера и организации в процессе управления его карьерой

Успешному управлению карьерным процессом, как предприятием в целом, так и отдельными сотрудниками, может способствовать разработка концепции карьерного процесса, учитывающей предыдущий положительный опыт карьерного роста. Соблюдение принципов и подходов к карьерному росту позволяет достичь гармонии в интересах организации и потребностях отдельного сотрудника[6].

Обозначенные предложения заложат основы для создания системы управления карьерой на сельскохозяйственном предприятии. Его дальнейшему развитию будет способствовать использование методов стимулирования сотрудников. Системы управления карьерным продвижением могут оказать руководителю предприятия существенную помощь в решении проблем мотивации всех сотрудников предприятия и в адаптации их существующих систем и методов[2].

Таким образом, разработка системы управления карьерой на предприятии позволит сотрудникам самостоятельно определять свои потребности в продвижении по службе, предоставлять информацию о подходящих возможностях карьерного роста на предприятии и сочетать потребности и цели сотрудников с целями организации.

#### **Список литературы:**

1. Белоусов В.М., Демидова Н.Г. Анализ использования трудовых ресурсов организации//Инновационное развитие региона: проблемы, перспективы (IV Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ, 2021. С. 69-73.

2. Белоусов В.М., Мари М.А.М. Управление персоналом в современных условиях: понятие, сущность// Современные проблемы и перспективы развития экономики, финансов и бухгалтерского учета на субфедеральном уровне. Информационно-правовое обеспечение ГАРАНТ как комплексная правовая поддержка образовательного процесса: материалы

всероссийской (национальной) научно-практической конференции. под ред. О.Ю. Анциферовой. Мичуринск-наукоград РФ, 2023. С. 17-20.

3. Белоусов В.М., Полянская А.Н. Совершенствование стимулирования труда и развитие мотивации в сельскохозяйственных организациях // Наука и Образование. 2022. Т. 5. № 2.

4. Карайчев А.С., Бальде С. Влияние трудовых ресурсов на повышение производительности труда//Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика: сборник статей 11-й Международной научно-практической конференции. Курск. 2021. С. 197-200.

5. Карайчев А.С., Нчо Н.Ж.Н. Влияние поощрения трудовой деятельности на управление персоналом в сборнике: структурные преобразования экономики территорий: в поиске социального и экономического равновесия: сборник научных статей 4-й Всероссийской научно-практической конференции. Курск. 2021. С. 128-131.

6. Карамнова Н.В., Андрейчева С.А. Разработка системы оценки качества труда работников сельскохозяйственного производства // Наука и Образование. 2022. Т. 5. № 2.

7. Карамнова Н.В. Организация материального стимулирования работников сельского хозяйства // Приоритетные направления регионального развития: сборник статей по материалам III Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Курган. 2022. С. 92-96.

8. Карамнова Н.В., Осипович Е.М., Соловьева А.С. Формирование кадровой политики предприятия в соответствии со стратегией управления персоналом // Инновационное развитие региона: проблемы, перспективы (IV Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ. 2021. С. 144-148.

9. Трунова С.Н., Шароватов П.М. Эффективная модель мотивации труда как необходимое условие успешности

организации // Достижения и перспективы научно-инновационного развития АПК: сборник статей по материалам III Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Курган. 2022. С. 353-356.

10. Щербаков Н.В., Ананских А.А. Проблемы воспроизводства рабочей силы // Теория и практика мировой науки. 2017. № 1. С. 65-66.

**UDC 3 31.108.2**

**DEVELOPMENT OF A BUSINESS CAREER MANAGEMENT  
SYSTEM AS A STAFF INCENTIVE FACTOR**

**Vladimir V. Pavlinov**

postgraduate student of the Department of Management and  
business administration

Michurinsk State Agrarian University  
Michurinsk, Russia

**Abstract.** The article presents the goals and functions of career process management in agricultural enterprises. The mechanism of career management is substantiated, which includes a sequence of actions aimed at achieving the goals of development, selection and promotion of personnel within the organizational space.

**Key words:** personnel management system, career growth, labor stimulation, career management mechanism.

Статья поступила в редакцию 10.05.2023; одобрена после рецензирования 15.06.2022; принята к публикации 30.06.2023.

The article was submitted 10.05.2023; approved after reviewing 15.06.2022; accepted for publication 30.06.2023.