

DOI: 10.33184/dokbsu-2022.1.12

Тенденции развития управления деловой карьерой персонала в условиях цифровизации

А. Ш. Галимова, Д. Г. Фирсов*

Башкирский государственный университет

Россия, Республика Башкортостан, 450076 г. Уфа, улица Заки Валиди, 32.

**Email: 1dgfirsov@mail.ru*

В статье представлены трактовки понятия «деловая карьера». Рассмотрена необходимость управления карьерой персонала. Автор статьи характеризует современные технологии, такие как карьерный коучинг и карьерное обучение, которые в последние годы набирают популярность. Представлены возможности цифровых технологий в системе управления деловой карьерой. В статье приведен пример пошагового использования цифрового карьерного портала в системе управления карьерой персонала.

Ключевые слова: менеджмент, персонал, деловая карьера, цифровизация, технологии.

Сегодня как в отечественной, так и в мировой экономике идет активный процесс цифровизации бизнес- и управленческих процессов во многих сферах. Управление деловой карьерой в компаниях не является исключением. В частности, цифровая трансформация в данной сфере дает возможность кардинально изменить и модернизировать технологии работы с персоналом.

Целесообразно начать с трактовки понятия «деловая карьера». Приведем позиции разных авторов.

А. С. Погорелова пишет о том, что «деловая карьера – это последовательное продвижение личности, развитие навыков и способностей» [1].

С. И. Фадеев, Р. А. Тимофеев отмечает, что «деловая карьера – это набор личностно осознанных целей личного развития, состоящих из формальных, профессиональных, статусных или финансовых планов, которые отражают жизненные взгляды, позиции, поведение, изменения в опыте и доходе» [1].

Таким образом, рассмотрев позиции разных авторов, можно сделать вывод о том, что карьера – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Сегодня в качестве проблемы, которая как правило возникает при построении карьеры можно выделить то, что сами сотрудники не знают свои реальные возможности и перспективы трудовой деятельности. В организациях зачастую можно наблюдать за тем, что работа с персоналом ведется плохо, нет никакого планирования и контроля за карьерными путями в организации. «Принимая сотрудника на работу, руководителю необходимо предоставлять сразу же ему вертикальный и горизонтальный план продвижения по карьерной лестнице. Сотрудник должен быть в курсе того, какие у него есть краткосрочные и долгосрочные перспективы в будущем и то, чтобы ему нужно сделать для продвижения по карьерной лестнице в будущем» [3].

Управление карьерой весьма важно, так как она играет существенную роль в жизни человека, в работе организации и конечно же в развитии общества в целом.

Ю. Р. Маркова указывает на то, что «под управлением деловой карьерой сотрудников понимается комплекс мероприятий, осуществляемых кадровой службой компании для организации и планирования, стимулирования, мотивации и контроля профессионального развития сотрудника компании на основе его способностей, целей, потребностей, склонностей и навыков, а также возможностей, целей, потребностей и социально-экономических условий компании» [1].

В свою очередь А. С. Погорелова указывает на то, что управление карьерой – важный процесс для любой организации. Благодаря данному процессу сотрудник имеет возможность заниматься самореализацией, профессиональным развитием. Когда же данный процесс отсутствует в организации, то это приводит к тому, что у сотрудников возникает недоверие, что конечно же влечет за собой высокую текучесть кадров [4].

Помимо того, что при управлении деловой карьерой сотрудника нужна обязательно постановка цели для профессионального развития сотрудников, также должны быть определены и средства, благодаря которым возможно достичь данные цели. Естественно, на планирование карьеры, профессиональное развитие и обучение сотрудников руководитель несет определенного рода затраты. Однако нужно помнить о том, что эти затраты – это своего рода инвестиции, которые принесут в будущем успех в бизнесе.

Сегодня глобальная цифровизация диктует компаниям путь движения по нужным векторам современных технологий. Управление человеческими ресурсами также, несомненно, перешло в цифровой формат, позволяя компаниям все больше использовать цифровые технологии в своих интересах.

Использование цифровых технологий в управлении карьерой позволяет компании стать более открытой и прозрачной. Они помогают устранить дистанционные, временные и многие другие барьеры. Помимо прочего, цифровые технологии имеют обратную связь, благодаря чему быстро обновляется и происходит совершенствование

продукта либо услуги. Благодаря им возможно оценивать человеческий капитал компании, следить за развитием каждого сотрудника, эффективно распределять навыки в конкретных сферах деятельности компании.

На сегодняшний день в качестве эффективного примера использования цифровых технологий в планировании карьеры можно выделить интерактивный сервис «Карьерный портал» для работы со студентами. Это своего рода универсальная платформа, на которой происходит общение между студентами и работодателями. Благодаря данному portalу возможно в режиме реального времени университетам следить за спросом на студентов и их трудоустройство. Ориентируясь на навыки и умения, которые имеют спрос у работодателей, своевременно заниматься корректированием учебных программ.

У каждого пользователя в категории свои функциональные элементы и особенности. Благодаря данному portalу у студентов есть возможность в получении исчерпывающей информации о компаниях, в которых их специальность пользуется спросом.

В свою очередь работодателям доступна информация касательно всех студентов по интересующимся специальностям и направлениям обучения в конкретном университете. Данная информация помогает осуществить отбор кандидатов для прохождения производственной практики с последующим приемом на работу.

Итак, цифровые технологии открывают большие возможности в управлении карьерой сотрудника для компаний. В связи с этим, компании на современном этапе развития должны помимо использования цифровых технологий для работы со студентами, заняться созданием внешнего кадрового резерва в виде онлайн-платформы для карьеры.

«Благодаря данной программе компания сможет привлечь новых сотрудников, имеющих опыт работы, желающих сменить работу или отрасль, а также готовых переехать в другой регион» [2].

Преимуществ у этой технологии много. Продемонстрируем их на рисунке 1.

Пример этапов карьерной онлайн-платформы приведен на рисунке 2.

Приведенная карьерная платформа до момента открытия позиций в компании кандидаты содержит следующий функционал (Рисунок 3).

Что касается компании, то в качестве преимуществ этой технологии можно выделить следующие:

- во-первых, полная информация об участниках;
- во-вторых, наличие рейтинговой таблицы;
- в-третьих, осуществлении проверки успеваемости через статистику и отчеты;
- в-четвертых, планирование карьеры сотрудника на самых ранних этапах взаимодействия.

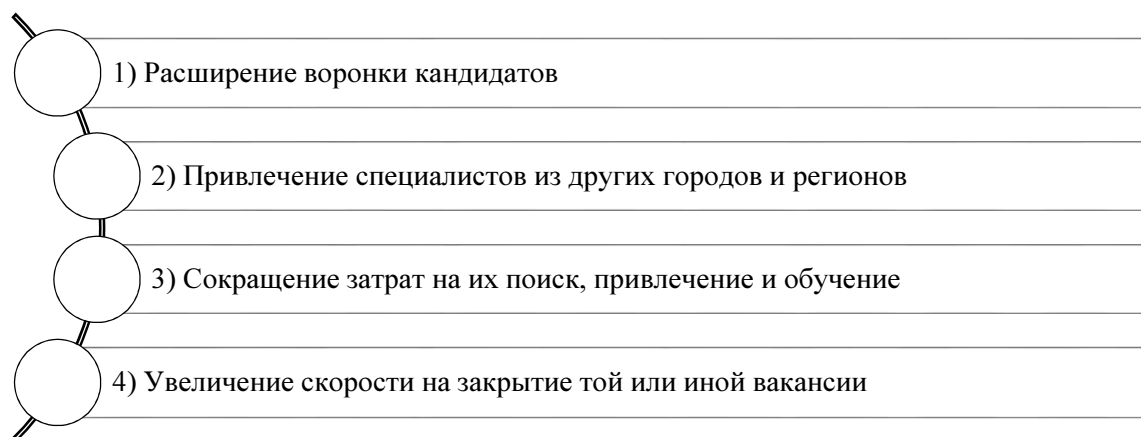


Рис. 1. Преимущества карьерной онлайн-платформы.

1.Регистрация на карьерной онлайн-платформе. В процессе регистрации указываются основные данные об участнике, его прежний опыт работы, преимущества, навыки и знания

2.Собеседование с чат-ботом (тест, задания на проверку знаний и умений и т.д.). Первичное собеседование с чат-ботом. По результатам собеседования принимается решение по каждому специалисту. Успешно прошедшие собеседование становятся участниками платформы

3.Распределение на группы по направлениям деятельности. Всех участников платформы делят на группы по специфике деятельности и должности, на которую они хотели бы трудоустроиться в компанию. Для каждого участника создаются личные кабинеты

4.Обучение и повышение уровня знаний. В личном кабинете участники получают обучающие материалы, тесты, кейсы, список литературы и т. д. Составляется рейтинг пользователей

5.Открытие позиций в компании. В момент открытия позиций в компании составляется список наиболее подходящих кандидатов, которые проходят процедуру отбора

Рис. 2. Пример этапов карьерной онлайн-платформы.

Таким образом, как справедливо отмечают О. Ю. Кукушкина, О. В. Юрьева, благодаря данной карьерной онлайн-платформы возможно добиться улучшения самого процесса управления деловой карьерой. Это будет выражаться в том, что рабочий процесс конечно же будет более гибкий и непрерывный. Помимо прочего, конечно же – это снижение затрат на поиск, найм и обучение новых сотрудников. И конечно же ускорение процесса закрытия вакансии [5].

Однако не стоит упускать из виду и нецифровые методы управления карьерой, которые становятся все более популярными в последние годы.

-
1. Информация о компании

 2. Обучающие материалы (лекции, сайты по направлению деятельности).

 3. Список литературы для саморазвития

 4. Передача опыта и полезной информации от нынешних сотрудников компании.

 5. Обмен знаниями между участниками данной платформы (общий чат).

 6. Учебный контент – курсы, тесты, задания.

 7. Планирование карьеры – здесь участник может получить информацию о карьерном росте, построить карьерный план, а также узнать, какие компетенции и критерии необходимы для каждого уровня деятельности.

 8. Функция «Мои знания».

 9. Рейтинг каждого участника.

 10. Функция «Вопрос сотруднику» – она позволяет участникам получать информацию от сотрудников компании, а также познакомиться с ними, что в дальнейшем ускорит процесс адаптации нового сотрудника

Рис. 3. Функционал карьерной онлайн-платформы.

Во-первых, карьерный коучинг. Это область коучинга, в которой сотруднику или клиенту оказывается помощь в развитии карьеры. Каждый человек хочет, чтобы детали его карьеры соответствовали его потребностям в развитии. Профессиональный коуч – это не эксперт и не советчик. Он занимается правильным построением коуч-сессии с целью формирования клиентом ключевых вопросов для работы с коучем, определением цели этой работы. Самое важное, что благодаря профессиональному коучу клиент в итоге сам находит ответы на поставленные в ходе коуч-сессии вопросы. Итак, цель карьерного коучинга – помочь сотруднику развиваться и как самостоятельной личности, и как сотруднику компании для достижения высоких результатов в бизнесе и повышения личной эффективности.

Чтобы сотрудник самостоятельно мог заниматься планированием своей карьеры и реализацией профессионального потенциала, ему на помощь приходят технологии коучинга.

Коуч постоянно поддерживает сотрудников, благодаря чему они намного лучше понимают себя, более быстро находят методы, которые помогают в достижении поставленных ими целей. Помимо прочего, у данных сотрудников можно наблюдать расширение

круга знаний, повышение их эффективности и качества их жизни вследствие достигнутых ими результатов. Все это конечно же оказывает положительное влияние на климат в организации.

Во-вторых, карьерный тьюторинг, который является своего рода психологической и организационной поддержкой карьеры сотрудника на ранних этапах (начиная со школы и университета).

При карьерном тьюторинге обучающиеся получают профориентацию и ориентируются в выполнении рабочих заданий, которые дает работодатель. В конечном итоге это приводит к тому, что к моменту окончания учебы у студента уже имеется трудовой опыт и\или стаж в той сфере деятельности, которую он выбрал.

Сегодня, к сожалению, имеет место отсутствие у молодых специалистов требуемых навыков, чтобы достичь поставленные перед ними задачи. И именно в этом случае карьерный тьютор может повлиять на процесс формирования позитивного общества, в котором вырастают личности, способные осознанно выбирать свой жизненный путь, ответственные за себя и своих иждивенцев, за общество и государство в целом, предприимчивые и толерантные работники и специалисты.

В качестве вывода можно отметить то, что управление деловой карьерой – это сложный процесс, требующий всесторонней обработки и глубокого анализа ситуации. Цифровизация поможет специалистам по управлению деловой карьерой сделать шаг вперед, повысить эффективность и тем самым добиться отлаженного управления карьерой сотрудников всей компании.

Литература

1. Кукушкина О. Ю., Юрьева О. В. Цифровые технологии в системе управления карьерой персонала // Казанский экономический вестник. 2020. №4(48). С. 127–131
2. Маркова Ю. Р. Управление деловой карьерой персонала / Ю. Р. Маркова // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2019. – №12-1(40). – С. 351–354.
3. Погорелова А. С. Управление деловой карьерой персонала / А. С. Погорелова // Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы, Белгород, 20–21 апреля 2017 года / Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова. – Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова, 2017. – С. 95–98
4. Таранец А. Г. Управление деловой карьерой персонала в организации / А. Г. Таранец, В. В. Верна // Наука, образование, молодежь: горизонты развития: Сборник трудов по материалам Национальной научно-практической конференции, Керчь, 10 марта 2021 года / Под общей редакцией Е. П. Масюткина, науч. редактор Т. Н. Попова. – Керчь: ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», 2021. – С. 253–257

5. Фадеев С. И. Управление деловой карьерой персонала / С. И. Фадеев, Р. А. Тимофеев // Управление экономикой, системами, процессами: Сборник статей IV Международной научно-практической конференции, Пенза, 16–17 октября 2020 года. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2020. – С. 193–194

Статья рекомендована к печати кафедрой социологии труда и экономики
предпринимательства БашГУ.

Trends in the development of personnel business career management in the context of digitalization

A. Sh. Galimova, D. G. Firsov*

Bashkir State University

32 Zaki Validi Street, 450076 Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia.

**Email: 1dgfirsov@mail.ru*

The article presents interpretations of the concept of “business career”. The necessity of personnel career management is considered. The author of the article characterizes modern technologies, such as career coaching and career tutoring, which have been gaining popularity in recent years. The possibilities of digital technologies in the business career management system are presented. The article offers an example of step-by-step use of a digital career portal in the personnel career management system.

Keywords: management, personnel, business career, digitalization, technology.