

Организация процесса служебно-профессионального продвижения

Работу выполнила
Великородчанина С.
О

Упб 2601-01-00

План

- Понятие
- Основные принципы
- Условия эффективности
- Цель
- Формы
- Подбор кандидатов
- Показатели эффективности

Понятие

- Профессионально-квалификационное продвижение – это комплекс мероприятий, направленный:

- 1] на планомерное заполнение вакантных мест не столько за счет приема со стороны, сколько посредством подготовки и внутрипроизводственного перемещения персонала;
- 2] на формирование относительно стабильного трудового коллектива, его способности сохранять и накапливать человеческий капитал.

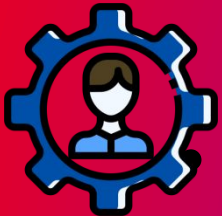
Основные принципы продвижения

- последовательности,
- планомерности,
- непрерывности,
- преемственности,
- максимального срока пребывания в одной должности,
- динамики функций управления по мере изменения уровня управления,
- моральной и материальной заинтересованности.

Условиями эффективности профессионально-квалификационного продвижения в организации являются:



постоянное внедрение в производственно-коммерческую деятельность новейшей техники и технологии, способствующих повышению доли высококвалифицированного и



содержательного труда;
систематическое проведение аттестации и рационализации рабочих мест;



- совершенствование систем профориентации, подготовки и переподготовки кадров с учетом требований технического обновления капитала;
-



- ориентация оценки и аттестации персонала не только на успешное выполнение сегодняшних функций сотрудником, но и на выявление его способности к профессиональному развитию и освоению новых профессий и навыков.

- Целью управления профессионально-квалификационным продвижением является согласование интересов организации и каждого работника в направлении накопления и использования человеческого капитала.

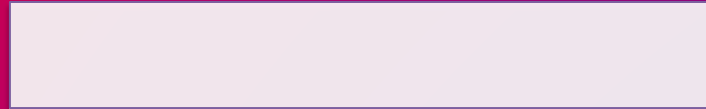


Профессионально-квалификационное продвижение призвано решать следующие задачи:

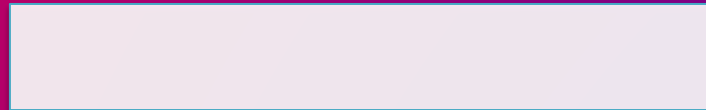
- закрепление в организации стабильного контингента работников;
- повышение эффективности использования человеческого потенциала;
- создание возможности для получения сотрудником в перспективе соответствующей его интересам и запросам работы

Формы служебно- профессионального продвижения

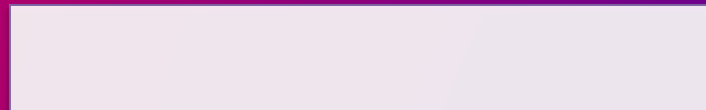
Внутрипрофессиональная



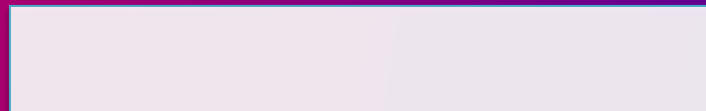
Межпрофессиональная



Линейно-функциональная



Социальная



Внутрипрофессиональная форма



- связывают с повышением профессионального мастерства и квалификационного разряда, с освоением смежных профессий. Такой вид продвижения обеспечивает комплектование штатов организации работниками требуемых уровней квалификации в соответствии со стратегией рыночного развития организации, повышение удовлетворенности работников своим трудом, более эффективное использование рабочего времени, рост производительности труда.

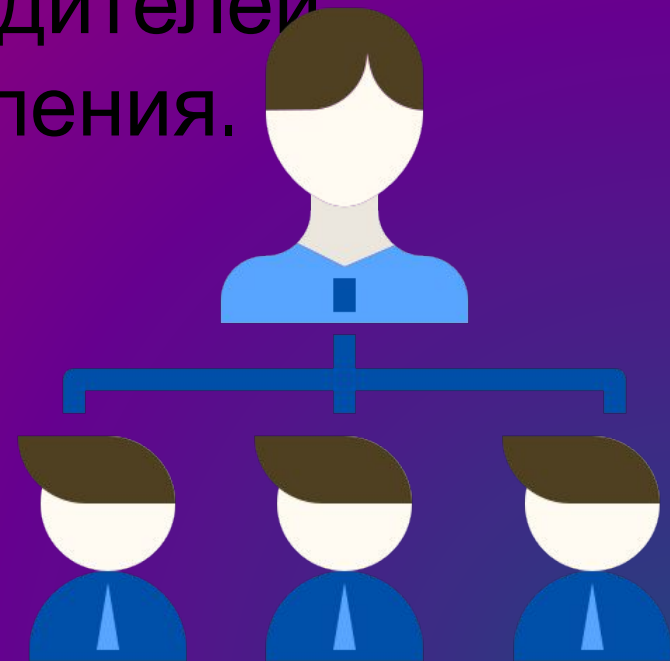


Межпрофессиональная форма

- предполагает смену профессий с целью освоения новой, более сложной, или переход в другую профессиональную область приблизительно равной сложности, что позволяет работнику получить доступ к рабочим местам разного функционального назначения. Такая форма продвижения способствует формированию стабильного трудового коллектива, сокращению текучести кадров, развитию коллективных форм совместной деятельности.

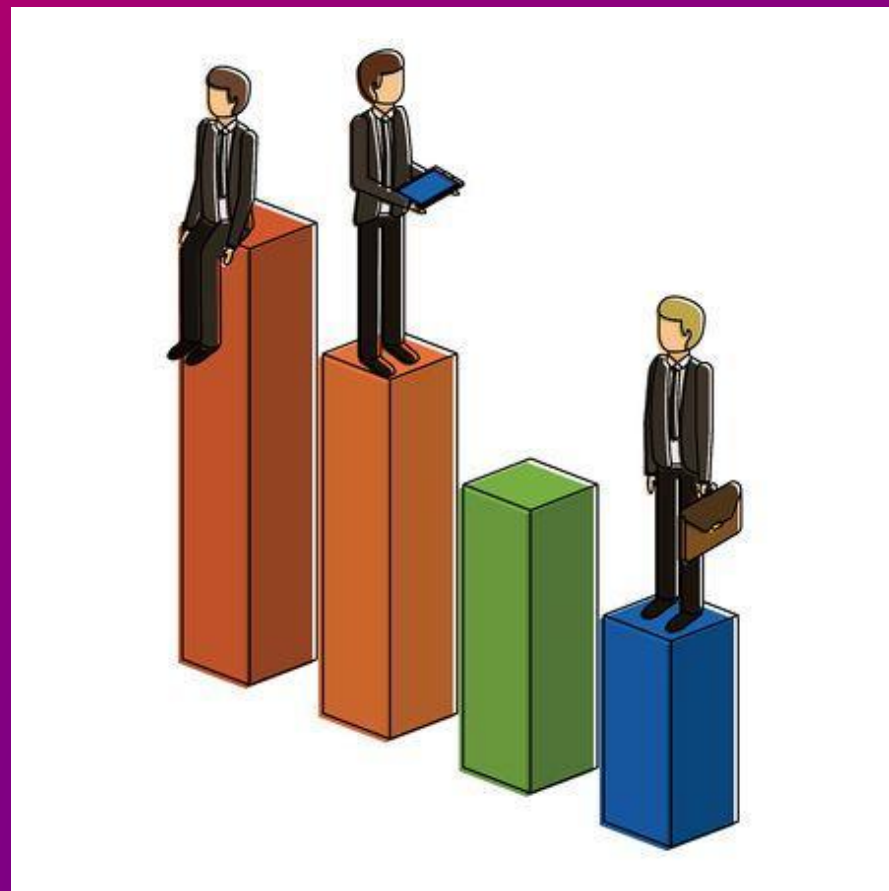
Линейно-функциональная форма

- способствует заполнению вакансий должностей или линейных и функциональных руководителей различных уровней управления.



Социальная форма

- связана с изменением социального статуса работника при переходе из одной категории персонала в другую.





Подбор кандидатов



- Подбор кандидатов на продвижение – это комплекс научно обоснованных мер, направленных на формирование достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов путем определения у них социально-экономических и психофизиологических предпосылок, необходимых для успешного овладения каким-либо видом деятельности.

- Для каждого кандидата на выдвижение разрабатывается план индивидуального профессионально-квалификационного продвижения – карьерограмма. Это своеобразные договоры, заключаемые работником и администрацией о перспективах жизнедеятельности работника в организации



При оценке и отборе кандидатов для выдвижения на вакантную должность руководителя используются специальные методики, которые учитывают систему деловых и личностных характеристик, охватывающих следующие группы качеств.



Общественно-гражданская зрелость:

способность подчинять личные интересы общественным;

умение прислушиваться к критике, быть самокритичным;

активно участвовать в общественной деятельности;

обладать высоким уровнем политической грамотности.

Отношение к труду:

- чувство личной ответственности за порученное дело;
- чуткое и внимательное отношение к людям;
- трудолюбие;
- личная дисциплинированность и требовательность к соблюдению дисциплины другими;
- эстетический уровень работы.

Уровень знаний:



- наличие квалификации, соответствующей занимаемой должности;



- знание объективных основ управления производством;



- знание передовых методов руководства;



- знание возможностей современной техники управления и умение использовать ее в своем труде;



- общая эрудиция.

Организаторские способности:

- умение организовать систему управления; умение организовать свой труд; умение работать с подчиненными; умение работать с руководителями разных организаций; владение передовыми методами руководства; умение кратко и ясно формулировать цели, излагать деловые письма, приказы, распоряжения, поручения, задания; умение создавать сплоченный коллектив; умение проводить деловые совещания; способность к самооценке своих возможностей и своего труда; способность к оценке возможностей и труда других; умение подобрать, расставить и закрепить кадры.

Способность к руководству системой управления:

- умение своевременно принимать решения;
- способность обеспечивать контроль за исполнением решений;
- умение быстро ориентироваться в сложной обстановке;
- умение разрешать конфликтные ситуации;
- способность к соблюдению психогигиены, умение владеть собой;
- уверенность в себе.

Способность поддерживать передовое



- умение увидеть новое; умение распознать и поддержать новаторов, энтузиастов и рационализаторов; умение распознать и нейтрализовать скептиков, консерваторов, ретроградов и авантюристов; инициативность; смелость и решительность в поддержании и внедрении нововведений; мужество и способность идти на обоснованный риск.

Морально-этические черты характера:

честность,
добросовестность,
порядочность,
принципиальность,
уравновешенность,
выдержанность,
вежливость,
настойчивость,
общительность,
обаятельность,
скромность, простота,
хорошее здоровье,
опрятность и
аккуратность внешнего



Критерием эффективности профессионально-квалификационного продвижения персонала является конкурентоспособность организации в долгосрочной перспективе.



Показатели эффективности

- обеспеченность рабочих мест за счет собственных источников;
- средний срок пребывания в одной должности;
- степень участия работников в каждом виде продвижения;
- степень независимости каждого вида продвижения;
- степень взаимосвязи между отдельными видами продвижения;
- текучесть персонала.



- Положительное влияние управления служебно-профессиональным продвижением на результаты деятельности организации

Источники

- Асалиев, А.М., Вукович Г.Г., Оценка персонала в организации/А.М Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева - М.: НИЦИНФРА-М, 2015 - 200 С.
- Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник: В. Р. Веснин — Санкт-Петербург, Проспект, 2015 г.- 666 С.
- Тебекин А. В. Управление персоналом. – 2012.
- Шамарова Г. М., Биджиев А. С. Организация процесса служебно-профессионального продвижения персонала в сфере бизнеса и власти //Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – №. 37.

**Спасибо
за
внимание!**

