

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА СЛУЖЕБНО – ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ

Выполнила студентка
группы УПб 2601-01-00
Соболева Карина

ПЛАН

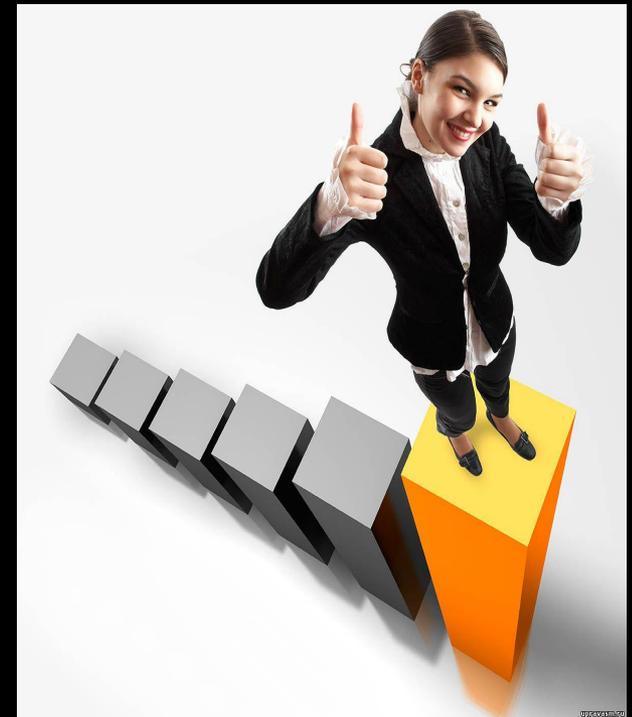


1. Понятие служебно – профессионального продвижения (СПП).
2. Цель СПП.
3. Принципы СПП.
4. Формы СПП.
5. Система СПП.
6. Классификация функций системы СПП.
7. Этапы СПП (на примере линейных руководителей).
8. Управление СПП персонала в организациях.
9. Преимущества СПП.
10. Заключение.

ПОНЯТИЕ СЛУЖЕБНО – ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ

В различных источниках под **служебно – профессиональным продвижением (СПП)** понимают серию поступательных передвижений по разным должностям, которая способствует развитию как организации, так и самой личности.
(Кибанов А.Я.)

Еще одно из часто встречающихся определений **служебно-профессионального продвижения** – это последовательность различных ступеней (рабочих мест, должностей, положений в коллективе), которая предлагается организацией сотруднику для возможного потенциального прохождения.



ЦЕЛЬ СЛУЖЕБНО – ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ

Цель служебно – профессионального продвижения – согласовать интересы организации и каждого отдельного сотрудника, чтобы накопить и использовать человеческий капитал.



ПРИНЦИПЫ СЛУЖЕБНО – ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ



- обеспечение последовательного, планомерного, непрерывного движения работников по лестнице профессиональной квалификации от низшего к высшему;
- выстраивание трудовой карьеры с последующим возможным использованием полученных навыков и опыта в других местах работы;
- предоставление непрерывного развития и обогащения культурного и образовательного уровней персонала, а также увеличение их профессионального опыта;

- продвижение в первую очередь тех сотрудников, которые занимаются непривлекательной деятельностью в неблагоприятных условиях;
- осведомленность персонала об имеющихся перспективах продвижения и о действительном продвижении в организации;
- как моральный, так и материальный интерес персонала в профессиональном продвижении;
- организация благоприятной обстановки для продвижения отдельных социально — демографических групп.



ФОРМЫ СЛУЖЕБНО – ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ

1. Внутрипрофессиональная форма
2. Межпрофессиональная форма
3. Линейно – функциональная форма
4. Социальная форма



СИСТЕМА СЛУЖЕБНО – ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ

*Система служебно-
профессионального продвижения*
— это совокупность средств и
методов должностного
продвижения персонала,
применяемых в различных
организациях.



КЛАССИФИКАЦИЯ ФУНКЦИЙ СИСТЕМЫ СЛУЖЕБНО – ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ

I. ПЛАНИРОВАНИЕ

1. Определение потребности в кадрах организации.
2. Разработка плана удовлетворения потребности в кадрах.
3. Составление индивидуальных планов стажировки.
4. Составление планов по управлению деловой карьерой и служебно-профессиональному продвижению персонала в организации.
5. Составление индивидуальных планов деловой карьеры и т. д.



II. ОРГАНИЗАЦИЯ

1. Формирование системы служебно-профессионального продвижения и управление ею.
2. Формирование резерва кадров на выдвижение.
3. Осуществление профориентации и адаптации в процессе продвижения персонала.
4. Разработка процедуры аттестации персонала и ее проведение.
5. Осуществление подготовки тестов, технических средств и необходимых бланков для тестирования и т. д.



III. КООРДИНАЦИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЕ

1. Разработка положения о порядке СПП персонала и зачисления в резерв на выдвижение.
2. Составление схем замещения вакантных должностей.
3. Разработка карьерограммы работников.
4. Разработка квалификационных характеристик.
5. Формирование аттестационной комиссии.
6. Составление рекомендаций по результатам работы аттестационной комиссии.



IV. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ



1. Осуществление поощрений (взысканий) за успехи в области деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения.
2. Осуществление стимулирования служебно-профессионального роста.
3. Осуществление мотивации служебно-профессионального роста.
4. Выдвижение на руководящие должности.

V. КОНТРОЛЬ

1. Контроль выполнения руководителями подразделений работы по управлению деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом.
2. Контроль реализации планов подготовки специалистов, отобранных в кадровый резерв.
3. Контроль качества обучения.
4. Контроль правильного использования персонала.
5. Контроль выполнения программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации резерва.





VI. УЧЕТ

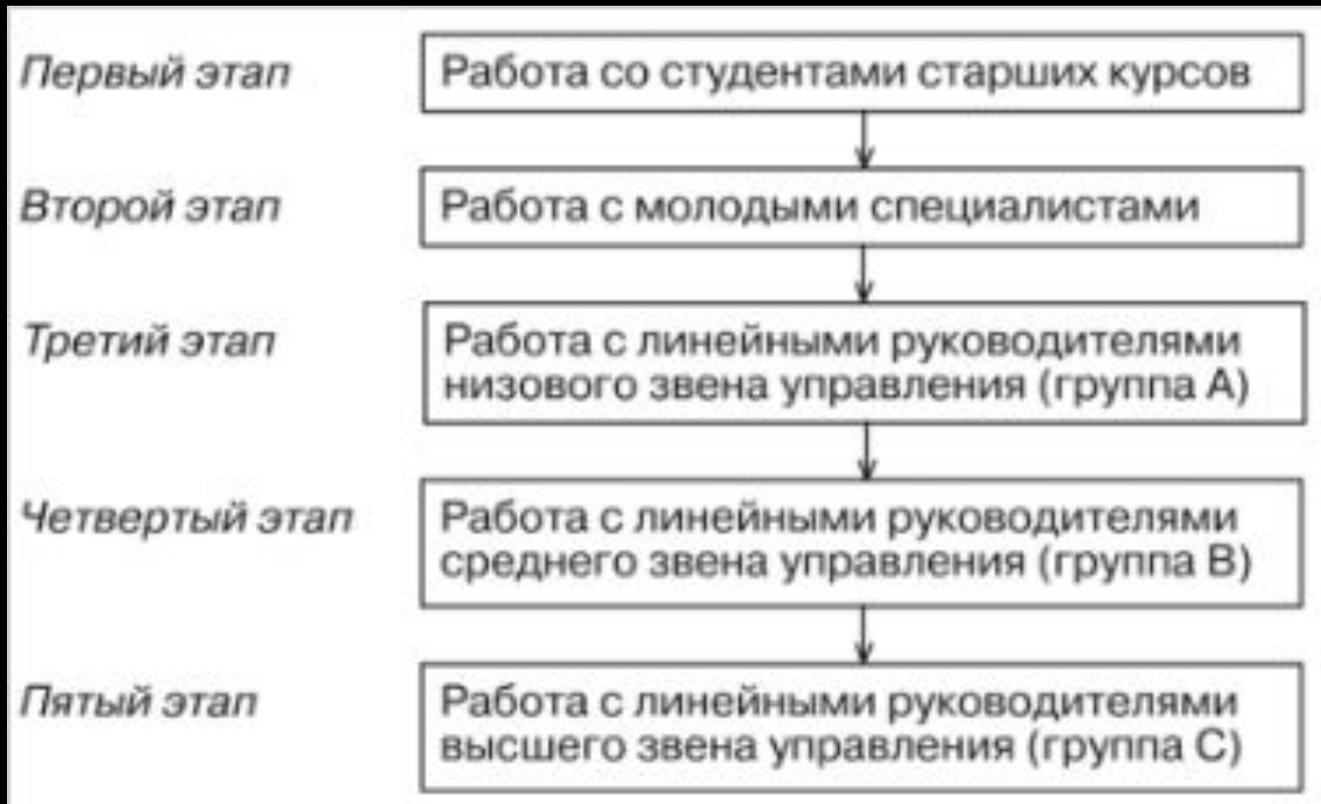
1. Составление отчетности по управлению деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом.
2. Ведение учета продвижения кадров.
3. Составление отчетов о выполнении индивидуальных планов деловой карьеры.

VII. АНАЛИЗ

1. Анализ эффективности управления служебно-профессиональным продвижением.
2. Анализ эффективности программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадрового резерва.
3. Анализ эффективности подбора, расстановки и использования персонала.
4. Анализ трудового потенциала организации (подразделения).



ЭТАПЫ СЛУЖЕБНО – ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ)



УПРАВЛЕНИЕ СЛУЖЕБНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ПРОДВИЖЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ



ПРЕИМУЩЕСТВА СЛУЖЕБНО – ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ

1. Преимущества служебного продвижения для сотрудника:

- удовлетворенность работой в данной организации, которая предоставила ему возможность служебно-профессионального роста, повышение уровня жизни;
- четкое представление своих профессиональных перспектив и наличие возможности планировать другие взгляды на собственную жизнь;
- появление возможности целенаправленно готовиться к будущей профессиональной деятельности;
- гарантия подготовки работников и вложений в нее;
- удовлетворение потребностей в самоуважении;
- вероятность повышения конкурентоспособности на рынке труда.



2. Преимущества служебного продвижения для организации:

- повышение производительности труда и снижение текучести рабочей силы за счет наличия целеустремленных сотрудников, которые связывают с данной организацией свою профессиональную деятельность;
- выявление потребностей профессионального обучения сотрудников, основываясь на планы развития продвижения отдельных рабочих;
- возможность выявления подготовленных работников для продвижения на руководящие должности.
- планирование профессионального развития работников, учитывая их личные интересы;
- уменьшение текучести кадров;
- эффективное использование кадрового потенциала.

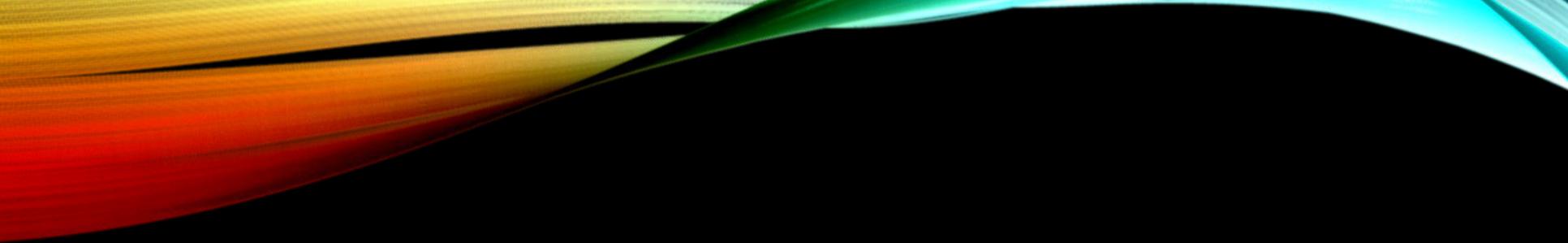


ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, служебно – профессиональное продвижение персонала имеет свои цели, задачи, принципы и систему, которая в свою очередь состоит из этапов. В результате СПП как специалисты, так и руководители на каждом этапе повышают уровень своей квалификации и опыт, а также имеют возможность закрепиться в качестве специалистов и руководителей, чей трудовой потенциал будет эффективно использоваться в деятельности организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Система служебно – профессионального продвижения [Электронный ресурс] // StudRef.com – Режим доступа: https://studref.com/385690/menedzhment/sistema_sluzhebno_professionalnogo_prodvizheniya
2. Служебно – профессиональное продвижение персонала в организации [Электронный ресурс] // Студопедия – Режим доступа: https://studopedia.ru/16_23992_sluzhebno-professionalnoe-prodvizhenie-personala-v-organizatsii.html
3. Совершенствование системы оценки и служебно – профессионального продвижения персонала организации [Электронный ресурс] // Электронная библиотека ПГУ – Режим доступа: <https://elib.pnzgu.ru/files/eb/doc/KuEwa0XM4DE.pdf>
4. Управление служебно – профессиональным продвижением [Электронный ресурс] // Bstudy.net – Режим доступа: https://bstudy.net/604798/ekonomika/upravlenie_sluzhebno_professionalnym_prodvizheniem#877



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!