



Планирование карьеры в организациях

Заводовская Н.И. ; ЭМЭ-42.

Планирование карьеры

Планирование карьеры – одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов.

Это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека, с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в направлении программы профессионального и должностного роста.



Планирование карьеры осуществляется на индивидуальном и организационном уровнях.

- ▣ *Планирование на индивидуальном уровне* направлено на составление плана карьеры для конкретного сотрудника на основании соотнесения его личных целей и потребностей с возможностями их реализации.
- ▣ *Планирование карьеры на организационном уровне* – это определение организацией путей и направлений развития персонала.

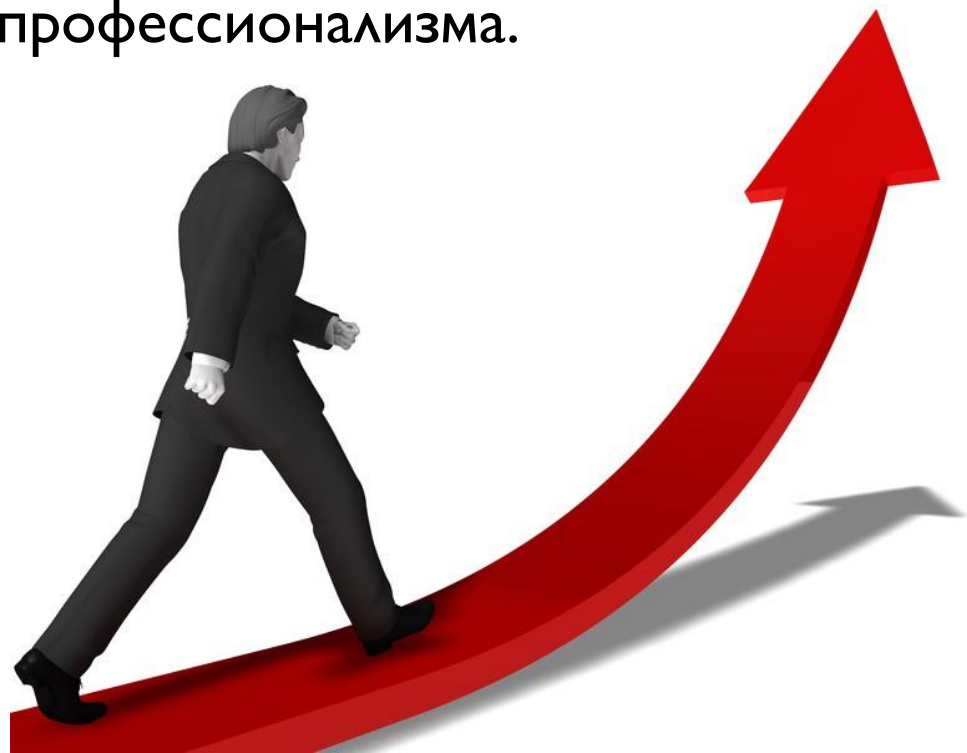
Организация заинтересована в реализации потенциала сотрудников, удовлетворении значимых потребностей персонала, т. к. это обеспечивает лояльность, высокую трудовую мотивацию, снижает текучесть кадров и минимизирует вероятность проявления девиантного организационного поведения.



Планирование деловой карьеры

Планирование деловой карьеры предполагает, что с момента принятия работника в организацию и до его увольнения должны осуществляться непрерывное горизонтальное и/или вертикальное продвижение работника, а также рост его профессионализма.

Работнику необходимо знать свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, а также то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на карьерное продвижение.



предполагает должностной рост и ротацию.

- *Должностной рост* – это замещение должностей более высокого уровня.
- *Ротация* – это перемещение работника «по горизонтали» на должности того же уровня, смена содержания деятельности. К системе продвижения относят также участие во временных творческих группах, стажировки, различные формы внутриорганизационного и внеорганизационного обучения.



Планированием карьеры в организации могут заниматься менеджер по персоналу, сам сотрудник, его непосредственный руководитель (линейный менеджер) Основные задачи при планировании внутриорганизационной карьеры указаны в таблице

Задачи планирования карьеры

Субъекты планирования карьеры

Индивид (сотрудник)	Кадровая служба	Руководитель
Самоанализ карьерных целей, потребностей, интересов	Информирование сотрудников о возможностях развития внутриорганизационной карьеры	Консультирование подчиненных по вопросам планирования индивидуальной карьеры
Анализ возможностей карьерного продвижения	Организация обучения планированию карьеры	Консультирование кадровой службы
Разработка оперативного и стратегического плана развития карьеры на основании соотнесения целей и потребностей с возможностями карьерного развития	Проведение диагностики деловых и личных качеств сотрудников	Участие в качестве экспертов в деловой оценке сотрудников
	Консультирование сотрудников по вопросам планирования индивидуальной карьеры	Участие в разработке планов развития карьеры
	Разработка карьерограмм и планов развития внутриорганизационной карьеры, планов стажировок, обучения, работы с резервом и т. п.	