

Запруднов Егор Олегович
студент У-422 курса
ФПиУ ВЮИ ФСИН России

Научный руководитель:
Новиков М.В. к.ю.н., доцент,
декан ФПиУ ВЮИ ФСИН России

Методы и инструменты построения карьеры (на примере уголовно-исполнительной системы)

Несомненно, для эффективного построения карьеры необходимы управляющие воздействия со стороны руководства предприятия или организации и, со стороны самого работника. Необходимо четкое осознание того, что «карьера сама себя не построит», и процесс управления карьерой представляет из себя определенный вектор профессионального развития и роста сотрудника со стороны руководителя, HR- специалистов и самого работника. Построение устойчивого вектора профессионального развития сопряжено с формированием системы личностных ценностей, принципов и убеждений и морально-этических норм с учетом объективного развития и изменения внешних и внутренних условий реализации профессиональной деятельности.

Как видно из анализа рисунка 3 управление карьерой начинается с постановки цели этого процесса и формального описания будущих результатов карьерного развития, что находит отражение в комплексе информационного обеспечения (документы).

Процессу постановки целей управления карьерой предшествует этап формирования так называемого кадрового резерва.

Наряду с традиционными методами формирования кадрового резерва, к которым можно отнести: конкурсная процедура, процесс аттестации, запросы руководителей структурных подразделений), может использоваться и метод привлечения отдельных сотрудников для участия в различных

проектах разной продолжительности и целевой направленности. Этот способ относится большинством специалистов в сфере управления персоналом к наиболее эффективному, так как помогает дополнительно «раскрыть» существующий потенциал сотрудника и его творческие и иные способности. Кроме того, такой проектный тип реализации различных бизнес-процессов позволяет достичь более высоких социально-экономических результатов для самого предприятия.

Несомненно, процедура формирования кадрового резерва и управления карьерным развитием персонала должна иметь плановый характер.

Разработка карьеры работника осуществляется кадровой службой организации в два этапа.

В исследовании «Планирование деловой карьеры персонала как эффективная кадровая технология» Астахова Ю. В. рассматриваются следующие этапы:

«Первый этап. Формирование кадровой стратегии самой организации согласно ее миссии и целей функционирования. С учетом фактора времени назначается потребность в персонале в количественном и качественном выражении. Учитывая взаимное влияние, разрабатываются и реализуются условия труда работников и их профессионального роста.

Второй этап. Назначаются личные цели каждого работника, на основе которых разрабатываются мероприятия, способствующие развитию карьеры работника в необходимом направлении»¹.

Далее приведем описание инструментария процесса управления карьерным ростом.

В результате реализации процесса управления карьерным ростом используются различные инструменты.

¹ Астахов, Ю. В. Планирование деловой карьеры персонала как эффективная кадровая технология // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2016. - №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/planirovanie-delovoy-kariery-personala-kak-effektivnaya-kadrovaya-tehnologiya> (дата обращения: 13.02.2024).

Главным из них является - индивидуальный план развития работника (ИПР), или индивидуальный план карьеры (ИПК) – документальное описание целей работника относительно своего служебно-профессионального продвижения на длительный срок (от 5 лет), а также меры, которые он должен предпринять для достижения этих целей².

Далее на основании ИПК формируется следующий документ – карьерограмма³.

Карьерограмма – документ, который описывает карьерный путь сотрудника в организации как вектор профессионального роста, с учетом возможных должностей и профессионального образования. Как правило этот документ имеет табличный вид, позволяющий структурировать различные этапы развития карьеры сотрудника⁴.

В исследовании «Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом» Каштановой Е.В. говорится о том, что «в первом разделе карьерограммы в хронологическом порядке указываются этапы должностного роста и профессионального роста работника. Данные этапы должны отражать возможные изменения в должности, квалификации, условиях труда и его оплате, получении социальных льгот и др. Во втором разделе карьерограммы устанавливается набор требований, которых должен достичь работник для продвижения и профессионального роста. В третьем разделе карьерограммы фиксируются обязательства, которые несет администрация в отношении профессионального роста и карьерного продвижения работника. В четвертом разделе карьерограммы отмечаются меры, которые должен предпринять

² Астахов, Ю. В. Планирование деловой карьеры персонала как эффективная кадровая технология // Изв. Саратовского университета. Сер. Социология. Политология. 2016. - №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/planirovanie-delovoy-kariery-personala-kak-effektivnaya-kadrovaya-tehnologiya> (дата обращения: 13.02.2024).

³ Каштанова Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. Москва: Проспект, 2019. С. 54.

⁴ Николаев, А.Ю. Планирование деловой карьеры: требования времени // Политика, экономика и инновации. - 2015. - №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/planirovanie-delovoy-kariery-trebovaniya-vremeni> (дата обращения: 13.02.2024).

работник, чтобы соответствовать требованиям очередной должности, а также могут быть регламентированы поощрения или санкции за различного рода нарушений и невыполнения требований организации, и что, немаловажно – санкции за несоблюдение обязательств самой организацией»⁵.

⁵Шамарова, Г.М., Биджиев, А.С. Организация процесса служебно-профессионального продвижения персонала в сфере бизнеса и власти // Экономический анализ: теория и практика. 2017. № 37. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-protssessa-sluzhebno-professionalnogo-prodvizheniya-personala-v-sfere-biznesa-i-vlasti> (дата обращения: 15.02.2024).