

Кречина А.Д., Хафизова А.И.  
к.э.н., старший преподаватель Ахметгареева А.А.  
Набережночелнинский филиал КНИТУ-КАИ  
г. Набережные Челны

## СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Аннотация.* Эффективность профессиональной деятельности тесно связана с успехом человека в профессии, с его карьерой. Карьера это успешное продвижение в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной) деятельности.

*Ключевые слова:* карьера, молодые специалисты, торговое предприятие.

## CAREER MANAGEMENT SYSTEM FOR YOUNG PROFESSIONALS CONTACTS

*Abstract.* The effectiveness of professional activity is closely related to human success in the profession, with his career. Career advancement is successful in a particular field (social, service, scientific, professional) activities.

*Keywords:* career, young professionals, trade company.

Для молодого специалиста карьера есть его собственное продвижение, признание и развитие в организационном пространстве. Поэтому любой человек планирует свое будущее, основываясь на своих социально-экономических условиях и потребностях [1], [2]. Каждый хочет знать перспективы служебного роста и возможного повышения квалификации в данной организации, а также условия, которые он должен для этого выполнить.

Цель настоящей работы – разработать рекомендации по совершенствованию системы управления карьерой молодых специалистов на примере предприятия ООО «ТД Челны-Хлеб».

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

В целях выявления среди молодых специалистов стимула к карьерному росту проводилось анкетирование, затрагивающее вопросы мотивации и лидерства. В анкетировании приняли участие 75 респондентов.

В возрастном отношении состав анкетлируемых сложился следующим образом: 27% составили молодые люди 20-25-лет, 30% – 25-30 летние, старше 30 лет – 43%. Респонденты с высшим образованием составили 41%, с незаконченным высшим – 25%, средне специальным – 34%.

Анализ ответов респондентов показал, что большинство молодых сотрудников считают работу в компании «Челны-хлеб» престижной, каждый четвертый (25%) – перспективной, 9% – напряженной. Однако только 12% опрошенных считают работу в компании стабильной, 7% – доходной и 1% – творческой.

На вопрос «Хотите ли Вы придвинуться вверх по служебной лестнице в данной организации?» 43 % респондентов ответили утвердительно, 31% – мечтают о карьере в другой сфере, а 26% – об этом еще не задумывались, хотя движущим фактором развития и управления карьерой сотрудника является обязательное желание продолжать работу на данном предприятии.

Для карьерного роста необходимы значительные знания о структуре организации. Представляют себе организационную структуру предприятия ясно только 27%

респондентов. Имеют общее понятие (могут воспроизвести лишь высший уровень оргструктуры) 40% опрошенных.

На вопрос «Можно ли сделать хорошую карьеру в «Челны-хлеб?» ответили да – 65%, нет – 30%, вряд ли – 5%. Считают себя лидерами – 62%, мотивируя это наличием высшего образования, сильным характером, уважением в коллективе. Остальные 38 % не находят в себе лидерских качеств. Однако, анализ вопроса « В чём проявлялось Ваше участие в общественной жизни вуза?» показал, что 70% респондентов отметили свое активное участие во многих мероприятиях, 30% – не участвовали в общественной и культурно-массовой деятельности вуза.

В отношении карьерного роста 56 % респондентов рассчитывают на скорейший рост карьеры, 34 % – хотят повысить свой профессионализм и лишь 10% опрошенных не видят смысла в карьерном росте.

Анализ проблем в управлении карьерой сотрудников ООО «ТД Челны-Хлеб» показал, что в организации отсутствуют система управления карьерой и эффективная система мотивации карьерного роста, следствием чего является неэффективное обучение персонала.

В связи с этим предлагаются провести ряд мероприятий:

- а) разработка системы «Управление карьерным ростом»;
- б) разработка эффективной системы мотивации карьерного роста сотрудников;
- с) развитие персонала через обучение.

Также для управления кадровым резервом на предприятии ООО «ТД Челны-Хлеб» предлагается использовать план карьерного роста молодых специалистов, который будет отправной точкой планирования кадрового резерва и перспектив улучшения кадрового потенциала организации. На основании анализа ситуации, сложившейся на предприятии ООО «ТД Челны-Хлеб», представляется возможным утверждать, что серьезное внимание к проблеме управления карьерой молодых специалистов способно существенно повысить эффективность труда.

### **Литература:**

1. Ахметгареева А.А. Динамика конкурентоспособности предприятий розничной торговли РТ // Управление инновациями: теория, методология, практика. 2012. № 1. С. 39-43.
2. Ахметгареева А.А. Об оценке экспертами социального потенциала сферы образования // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2011. № 11. С. 296-298.
3. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2010. С. 26-27.