

УДК 331.108

***СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ  
ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ***

***Макаренко С.Н.***

*д.э.н., доцент, профессор кафедры менеджмента,  
ФГБОУ ВО «Мелитопольский государственный университет», г. Мелитополь,  
Россия*

***Абраменко Л.В.***

*студентка,  
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени  
И.Т. Трубилина», г. Краснодар, Россия*

***Сухач А.А.***

*студентка,  
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени  
И.Т. Трубилина», г. Краснодар, Россия*

**Аннотация.** В статье рассмотрены современные особенности управления карьерой персонала в организации. Выявлено, что наиболее востребованными технологиями управления карьерой персонала являются: карьерное консультирование, наставничество, карьерограмма, индивидуальный план развития сотрудника, горизонтальное перемещение. Обосновано, что эффективное функционирование современной организации зависит от высококвалифицированного персонала и уровня его интеллектуального развития. Выявлено, что многие руководители субъектов хозяйствования, особенно тех, которые финансируются за счет бюджетных средств, не учитывают данный аспект и не уделяют должного внимания формированию и развитию карьеры сотрудника, как ключевого элемента роста его производительности труда и уровня конкурентоспособности организации в целом на соответствующем сегменте рынка.

**Ключевые слова:** управление карьерой, управление персоналом, кадровые технологии, производительность труда, конкурентоспособность.

***MODERN TECHNOLOGIES OF PERSONNEL CAREER MANAGEMENT IN  
THE ORGANIZATION***

***Makarenko S.N.***

*Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of  
Management,*

*FSBEI HE «Melitopol State University»,*

*Melitopol, Russia*

***Abramenko L.V.***

*student,*

*FSBEI HE «Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin»,*

*Krasnodar, Russia*

***Sukhach A.A.***

*student,*

*FSBEI HE «Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin»,*

*Krasnodar, Russia*

**Abstract:** The article examines the modern features of personnel career management in the organization. It is revealed that the most demanded technologies of personnel career management are: career counseling, mentoring, career program, individual employee development plan, horizontal movement. It is proved that the effective functioning of a modern organization depends on highly qualified personnel and the level of their intellectual development. It has been revealed that many managers of business entities, especially those that are financed from budgetary funds, do not take this aspect into account and do not pay due attention to the formation and development of an employee's career as a key element in the growth of his

productivity and the level of competitiveness of the organization as a whole in the relevant market segment.

**Keywords:** career management, personnel management, HR technologies, labor productivity, competitiveness.

Трудовая активность человека побуждает к появлению у него новых потребностей, так или иначе являющихся личностными и профессиональными факторами развития и становления его как индивидуума и члена социума [3].

Современное общество представляет собой социум индивидуумов, ключевое внимание которых ориентированно не только на личностное и профессиональное развитие, но и на собственное карьерное продвижение (вертикальное или горизонтальное). В данном контексте под планированием профессионального карьерного роста понимается осознанно избранный и осуществляемый путь профессионального продвижения, стремление к достижению определенной, выбранной цели, репутации и статуса (квалификационного, социального, должностного). Данный путь позволяет индивидууму, в первую очередь, достичь социального и профессионального самоутверждения.

Основная цель управления карьерой персонала в организации, как отмечает коллектив авторов публикации [5], проявляется в определении причины, по которой человек хотел бы иметь конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей.

Выбор индивидуального профессионального развития считается одним из самых значительных, осознанных и важных решений, которое личность принимает на протяжении всей своей активной жизнедеятельности. Следовательно, управление карьерой сотрудников является одной из важнейших составляющих, которая напрямую влияет, как на повышение производительности труда отдельного работника либо группы лиц, так и на

эффективность и конкурентоспособность субъектов хозяйствования всех форм собственности [1].

Управление карьерой – одно из направлений кадровой работы в организации, содержание которой заключается в разработке последовательного процесса воплощения стратегии развития и продвижения персонала по карьерной лестнице. При этом служебно-профессиональное продвижение сотрудников организовывается строго в соответствии с кадровой политикой субъекта хозяйствования либо лично руководителем (на малых предприятиях) или его заместителем, ответственным за взаимодействие с персоналом (на средних и крупных предприятиях), и внедряется в трудовую деятельность сотрудниками соответствующего отдела (управления) кадров [3].

Также необходимо учитывать, что в случае, если служебно-профессиональное продвижение персонала происходит спонтанно, например, в результате ранее непредполагаемого увольнения сотрудников, занимающих данные должности, эффект от продвижения персонала и соответствующей расстановки кадров является минимальным. Только равномерное и целенаправленное движение кадров дает реальный экономический и социальный эффект.

Формирование карьеры персонала невозможно без использования специальных кадровых технологий. Наиболее востребованными технологиями на текущий момент являются: карьерное консультирование, наставничество, карьерограмма, индивидуальный план развития сотрудника, горизонтальное перемещение и пр.

Карьерное консультирование обычно является для работников добровольным, но в некоторых субъектах хозяйствования в процедуру деловой оценки работников карьерное консультирование включается в качестве отдельного элемента [5].

В рамках наставничества с первого дня работы сотрудника к нему прикрепляется наставник – более опытный работник, курирующий процессы

Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

адаптации новичка, осуществляющий, в том числе, и процесс планирования его служебной карьеры.

При изучении особенностей использования карьерограммы, как одной из ключевых кадровых технологий, необходимо учитывать, что карьерограмма – это документ, содержащий информацию о том, какие должности может занять сотрудник внутри организации и какие знания и навыки необходимо его получить для эффективной работы на конкретном рабочем месте. Следовательно, зная о возможности на перспективу занять соответствующую должность вследствие вертикального или горизонтального продвижения по карьерной лестнице, сотрудник начинает самосовершенствоваться и стремиться к получению дополнительных знаний и навыков, предусмотренных соответствующими требованиями к данной должности.

Под индивидуальным планом развития сотрудника следует понимать документ, содержащий в себе цели работника относительно его служебно-профессионального продвижения на длительный срок (на 5 лет и более) и программу развития сотрудника, его профессиональных и деловых качеств, а также те меры, которые он должен предпринимать для достижения этих целей.

Горизонтальное перемещение заключается в передвижении сотрудника из одного подразделения организации в другой в рамках соответствующей должности. При таком перемещении сотруднику ставится задача в максимально сжатые сроки изучить требования, предъявляемые на новом месте, что, в свою очередь, отвлечет сотрудника от текущей работы и позволит расширить профессиональный диапазон знаний. При этом в краткосрочном периоде производительность труда может снизиться, но в дальнейшем менеджер получает перспективу роста в обеих сферах деятельности и за счет более широкого спектра своей трудовой активности качество принятых им управленческих решений возрастает.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют также о том, что в настоящее время существует множество технологий развития карьеры  
Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

персонала, выбор каждой из которых должен осуществляться исходя из конкретных обстоятельств, в которых функционирует субъект хозяйствования с учётом возможностей и предпочтений каждого сотрудника. Эффективное функционирование современной организации, безусловно, зависит от высококвалифицированного персонала и уровня его интеллектуального развития. К сожалению, многие руководители субъектов хозяйствования, особенно тех, которые финансируются за счет бюджетных средств, не учитывают данный аспект и не уделяют должного внимания формированию и развитию карьеры сотрудника, как ключевого элемента роста его производительности труда и уровня конкурентоспособности организации в целом на соответствующем сегменте рынка, а также, как возможной составляющей его удержания в штате данной организации.

Следует отметить, что эффективные программы обучения и развития персонала положительно связаны с воспринимаемой эффективностью управления карьерой. Для руководства субъектов хозяйствования всех форм собственности необходимо, в первую очередь, обеспечить перманентное инвестирование в эффективные программы обучения и развития для поддержки управления карьерой персонала; обеспечить перманентное решение проблем, связанных с реализацией стратегий обучения и развития в управлении карьерой персонала; постоянно оценивать и совершенствовать программы обучения и развития как основы для стабильного роста эффективности и результативности трудовой деятельности; внедрять лучшие практики обучения и развития в управлении карьерой персонала.

Вместе с тем, учитывая сегодняшние реалии функционирования отечественных субъектов хозяйствования, оптимизация использования трудовых ресурсов является также первоочередной задачей для ТОП-менеджмента. При разработке и внедрении обоснованной системы оценки эффективности деятельности работников необходимо учитывать, что главной задачей для руководства предприятия является не снижение уровня затрат на Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМ И Э Л № Ф С 77-68405 ISSN 2541-8327

оплату труда привлеченного персонала, а создание прозрачных и обоснованных механизмов формирования его фонда оплаты труда. Разработка обоснованной системы оценки эффективности позволит не только повысить уровень доверия к принятым руководством решениям (особенно в части премирования и карьерного роста), но и будет стимулировать работников к перманентному самосовершенствованию и росту производительности труда [2].

Обеспечив выполнение вышеуказанных рекомендаций, субъекты хозяйствования всех форм собственности смогут повысить эффективность действующих систем управления карьерой персонала и уровень удовлетворенности среди сотрудников относительно выполнения возложенных функциональных обязанностей, приверженность сотрудников к общим целям организации, что в конечном итоге обеспечит долгосрочный успех на соответствующем сегменте рынка.

### **Библиографический список:**

1. Гаспарович, Е. О. Цифровые трансформации в управлении карьерой персонала / Е. О. Гаспарович, А. А. Трегубова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2022. – Т. 20, №1. – С. 55-63.

2. Макаренко, С. Н. Экономико-математическое моделирование процессов управления трудовыми ресурсами в условиях цифровизации / С. Н. Макаренко // Современные научные исследования: исторический опыт и инновации : Сборник материалов XXI Международной (политематической) научно-практической конференции, Краснодар, 11 февраля 2025 года. – Краснодар: Академия маркетинга и социально-информационных технологий - ИМСИТ, 2025. – С. 154-159.

3. Слепцова, Е. В. Цифровизация технологий подбора и отбора персонала организаций / Е. В. Слепцова, И. С. Панченко // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2024. – № 3-2(109). – С. 101-104

4. Тюхтенко, Н. А. Формирование корпоративной культуры как основы Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

повышения конкурентоспособности предприятия / Н. А. Тюхтенко, С. Н. Макаренко, Я. А. Олексенко // Экономический вестник университета. – 2020. – № 44. – С. 98-106

5. Управление деловой карьерой персонала: современные проблемы / Л. А. Журавлева, Е. В. Зарубина, Н. Н. Симачкова [и др.] // Столыпинский вестник. – 2020. – Т. 2, № 4. – С. 9