

**УПРАВЛЕНИЕ
КАРЬЕРОЙ
ПЕРСОНАЛА**

Понятие деловой карьеры

Карьера - это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом; это поступательное продвижение по служебной лестнице, расширение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения за труд.

**Карьера – это
повышение
стоимости рабочей
силы.**

**Карьерист – это
каждый из нас.**

Цели карьеры

- получить работу или должность, которая отвечала бы самооценке;
- иметь должность, соответствующую самооценке;
- иметь высокооплачиваемую работу

Управления карьерой

Управление карьерой – одна из наиболее важных составляющих общего повышения эффективности производства. Сегодня все большее внимание уделяется управлению карьерой как основной составной стратегии повышения эффективности труда работников. Целью управления карьерой является обеспечение эффективного функционирования организации, повышение производительности труда на основе формирования у работников умения работать в команде, современного экономического мышления, поддержание и формирование кадрового потенциала, повышения профессионального мастерства работников.

Система управления карьерой в «Медфарм»

1. Карьера работника должна строиться исходя из ряда принципов ее развития. В качестве основополагающих следует положить такие принципы;
 - а) индивидуальность, что предполагает определенную избирательность при планировании развития карьеры, так как далеко не все руководители и специалисты могут удовлетворять предъявляемым требованиям (по способностям, возрасту, образовательному уровню и т.д.);
 - б) заинтересованность предприятия и работника в развитии карьеры, что предполагает перспективное развитие производства, мотивацию на развитие карьеры и ряд других факторов;
 - в) стимулирование (моральное и материальное) и материальное обеспечение, финансирование развития карьеры работника в планах предприятия;
 - г) обязательность профессионального роста, что предполагает повышение квалификации, рост профессионализма (мастерства), соответствующее планирование и т.д.;
 - д) социально-психологический комфорт и удовлетворенность, что обеспечивается социальным признанием, ростом материального благополучия и т.п. (при повышении в должности или категории и т.д.);
 - е) объективность, что предполагает исключение влияния субъективных факторов со стороны руководителей, планирующих и контролирующих развитие карьеры.

Система управления карьерой в «Медфарм»

2. Карьера персонала создаётся в целях обеспечения высокого качества кадрового потенциала предприятия, удовлетворения потребности предприятия и сокращения текучести работников.

3. Информационно-методическое и организационное обеспечение работы по формированию карьеры сотрудников осуществляет отдел кадров предприятия.

Цели управления карьерой

со стороны предприятия:

- эффективное использование профессиональных способностей персонала в интересах дела, достижения целей и решения задач предприятия;
- своевременное обеспечение предприятия необходимым количеством персонала с соответствующим профессиональным опытом
- создание эффективных стимулов для трудовой мотивации и профессионального развития персонала;
- обеспечение относительно стабильного состава персонала.

со стороны персонала:

- достижение более высокого должностного статуса на предприятии, возможность получения более высокой оплаты труда;
- получение более содержательной и адекватной профессиональным интересам и склонностям работы;

Система управления карьерой в «Медфарм»

4. При формировании карьеры персонала учитывается потребность карьерного роста на ближайшую и отдаленную перспективу в связи с перемещениями, увольнением, переездом в другую местность, уходом на пенсию, окончанием срока действия трудового договора и прочими условиями.
5. При формировании карьеры недопустима дискриминация специалистов по признакам пола, происхождения, национальности, религиозных и политических взглядов.
6. Для хорошего мотивирования примерно один раз в год сотрудник должен проходить обучение. Организация профессионального развития работников должен включать:
 - профессиональное обучение, переподготовку на базе профильных учебных заведений и повышение квалификации работников с указанием форм и сроков подготовки;
 - расширение сферы деятельности;
 - инструктаж, наставничество, ротацию;
 - самообразование;
 - специальную подготовку по самоорганизации карьеры (семинары, консультации, собеседования и т.д.).

Система управления карьерой в «Медфарм»

7. Должны быть четко и объективно выстроены цели. Для этого должны быть четко сформулированы критерии перехода с одной должности на другую.

8. Весь персонал должен быть ознакомлен с планом карьерного роста (карьерограммой).

9. После разработки критериев комиссия оценивает насколько им соответствуют сотрудники, претендующие на изменение должности.

10. После оценки проводится аттестация с целью ротации персонала.

11.. Оценку персонала предприятия осуществляет кадровая комиссия.

По каждому из выявленных кандидатов проводится открытое поименное голосование. Решение комиссии принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании членов кадровой комиссии.

12. Состав кадровой комиссии утверждается приказом генерального директора предприятия.

В кадровую комиссию предприятия могут быть включены экспертные группы по отдельным направлениям формирования карьеры.

