

Выпускникам было предложено около 500 вакансий, что значительно превышает цифры прошлого года.

Впервые апробированная в этом году в университете новая форма для решения вопросов трудоустройства выпускников – «Электронная ярмарка вакансий» – работала в режиме реального времени в течение одного дня. В рамках проведения данного мероприятия с работодателями было заключено более 25 соглашений о взаимодействии в сфере трудоустройства обучающихся вуза. Университет предоставил работодателям возможность доступа к персональной информации соискателей, самостоятельно вести поиск необходимых специалистов, обеспечил свободный доступ к резюме выпускников вуза. В ближайшем будущем планируется сделать данную электронную услугу для выпускников ЕГУ им. И.А. Бунина круглогодичной.

Литература:

1. Как все начиналось... [Электронный ресурс] // Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина. – Елец: ЕГУ им. И.А. Бунина. – 4 с. – Режим доступа: http://files.elsu.ru/history/01_Kak-vse-nachinalos.pdf (5.11.2019).

Попова А.Г.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, Белгород

ОСОБЕННОСТИ ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ ПЕРСОНАЛА

Каждый из нас планирует свое будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях. И нет ничего удивительного в том, что он желает знать перспективы своего карьерного роста. Для того чтобы научиться планировать не только будущее, но и свою карьеру необходимо для начала определить, что же такое карьера.

На первых этапах карьеры, получив знания по основам маркетинга, планирования и т. д., молодые специалисты пробивают путь вверх карьерной лестницы своими способностями к нестандартным решениям, своим напором, умением и желанием достигать высоких результатов. В планировании имеются преимущества, как для сотрудника, так и для организации.

Преимущества для сотрудника:

- более высокая степень удовлетворенности работой в организации, предоставившей ему возможность профессионального роста повышения уровня жизни;

- более четкое видение личных профессиональных перспектив и возможность планировать другие аспекты собственной жизни;

- возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности;

- повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Преимущества для организации:

- наличие целенаправленных сотрудников, связывающих свою профессиональную деятельность с данной организацией, что повышает производительность труда и снижает текучесть рабочей силы;

- определение потребностей в профессиональном обучении сотрудников на основе планов развития карьеры отдельных сотрудников;

- выявление подготовленных сотрудников для выдвижения на ключевые должности.

Планировать деловую карьеру может не только сам работник, но и менеджеры организации, но все-таки первостепенную роль играет личное планирование. Иными словами, молодой специалист не может предоставить другим право решать за него, он должен сам определить, куда хочет пойти работать, какую карьеру сделать и какие шаги (в плане образования или профессионального обучения) ему для этого необходимо предпринять. В связи с этим нужно стать эффективным «диагностом» своей карьеры. Для этого можно воспользоваться методикой планирования карьеры, которая является наиболее часто используемой в служебной практике благодаря своей гибкости и простоте (табл. 1).

Таблица 1

Этап	Содержание этапа
Шаг 1.	Самооценка
Шаг 2.	Определение параметров и мотивации развития служебной карьеры
Шаг 3.	Определение целей служебного развития
Шаг 4.	Развитие плана служебного роста
Шаг 5.	Контроль

Шаг 1. Самооценка. Отправной точкой планирования карьеры является анализ собственных возможностей, умений, навыков, профессиональной квалификации.

Шаг 2. Определение параметров и мотивации развития служебной карьеры. В узком смысле слова, планирование карьеры – это всего лишь определение того вида деятельности, которым желает заниматься человек.

Шаг 3. Определение целей служебного развития. При определении целей служебного развития необходимо разделить цели на краткосрочные (ближайшие месяцы, годы) и долгосрочные (20-40 лет).

Для того чтобы поставленные цели отвечали бы действительным намерениям и желаниям необходимо, чтобы они были адекватны определенным критериям постановки целей при планировании карьеры:

- 1.Трудные, но достижимые.
- 2.Ясность и измеримость.
- 3.Тесная связь между целями и датами их достижения.
- 4.Непротиворечивость.

Шаг 4. Развитие плана служебного роста. Необходимо определить, какие профессиональные характеристики необходимо иметь, чтобы претендовать на замещение желаемой должности и какими из них человек обладает в полной мере, а какие надо приобрести или развить.

Шаг 5. Контроль. Необходимо раз в год подвергать пересмотру поставленные цели и анализировать достигнутые результаты для более эффективного планирования.

Но изучение себя – это лишь половина процесса определения карьеры. Планирование карьеры так же состоит в определении целей развития карьеры и путей, ведущих к ее достижению. Пути представляют собой последовательность должностей, на которых необходимо поработать, прежде чем занять целевую должность. А также набор средств, необходимых для приобретения требуемой квалификации – курсов, стажировок и др.

Планирование карьерного роста основывается на учете образования, возраста, сферы профессиональных интересов, технологической грамотности и продолжительности работы сотрудника в организации. Это одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов. Это трудоемкий процесс сопоставления потенциальных профессиональных возможностей и способностей человека, требованиями, потребностями и планами предприятия.

Особенности планирования деловой карьеры персонала непосредственно заключается в том, чтобы с момента принятия нового сотрудника на предприятие и до предполагаемого увольнения с работы, организовать планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение работника по системе должностей или рабочих мест.

Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе. Но руководитель должен помнить, что отсутствие у работника должностных изменений в течение 3-5 лет непременно приведет к потере интереса к работе, даже у самых качественных и ответственных работников.

Чтобы этого не произошло планирование карьеры обязательно должно включать в себя:

- создание благоприятных условий для развития;
- стимулы, способствующие индивидуальному развитию;
- критерии оценки профессионального роста,
- потенциала сотрудников;
- варианты развития карьеры формы ответственности руководителей за развитие подчиненных.

Итак, следует отметить, что переход на рыночные экономические отношения обусловил существенные изменения в организации работы с кадрами. Кадровая политика, направленная на достижение высокой эффективности труда каждого работника, должна содержать в себе двухстороннюю связь работников с руководителями, ведь при планировании карьеры необходимо учитывать все аспекты касающиеся трудового процесса.

Литература:

1. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Проблема профессионального самоопределения современной молодежи в условиях конкуренции вузов на рынке образовательных услуг // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. № 3. С. 215–219.

2. Гладкова, И.А. Показатели результативности профессионального становления личности // Среднерусский вестник общественных наук. – 2017. – Т. 12. – № 1. – С. 94–104.

3. Иванцевич Дж. М., Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом / Дж. М. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М.: Дело, 2005. – 177 с.

4. Кларин М.В. Планирование развития карьеры / М.В. Кларин // Кадры. – 2000. – № 2. – 32-48 с.
5. Карташова Л.В. Организационное поведение / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 189 с.

Пузикова А.Н., Кузнецова И.А., Левченко А.С.
*Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова, Белгород*

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ТЕХНИК ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РАЗВИТИЯ

Постоянно меняющийся мир, эпоха Digital влечет изменения во всех сферах человеческой жизни. Трансформируется сознание людей, их восприятие окружающей среды, то, как они потребляют информацию, продукты и услуги. Для того, чтобы соответствовать потребностям рынка, современные руководители кардинально меняют бизнес-процессы в своих компаниях.

Чтобы не отставать от конкурентов, разрабатываются грамотно выстроенные стратегии HR-директоров. Более прозрачным, последовательно выстроенным и измеримым процессам управления людьми позволяет интеграция возможностей digital-решений в кадровую политику [5].

Под влиянием новых условий меняется и персонал. Сотрудники испытывают влияние цифровизации, распространения международных связей, культурного многообразия, автоматизации и социальных сетей. При этом ожидания от бизнеса, потребности и спрос развиваются гораздо быстрее, чем прежде [4].

Подбором персонала в настоящее время занимаются рекрутинговые агентства. Главная цель профессионального рекрутинга – нанимать «правильный» персонал, который имеет мотивацию для высоких личных результатов, тем самым обеспечивая стабильный рост всей компании. Соответственно, ключевая задача рекрутинговых агентств – максимально увеличить вероятность подбора действительно эффективного персонала [2].

Поиском эффективного персонала в настоящее время занимаются такие люди, как HR-специалисты. HR-специалист – это специалист по управлению человеческими ресурсами. Он работает в рекрутинговых агентствах.

В настоящее время наблюдается модернизация бизнес технологий, появляются новинки, призванные упростить тот или иной бизнес процесс, открываются компании, поставляющие новые,