

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в выпускной квалификационной работе рассмотрены теоретические основы планирования и развития деловой карьеры, а также проведен анализ эффективности управления деловой карьерой персонала компании «LeaderTeam». Результатами выполнения работы стало решение следующих задач:

1. Рассмотрены теоретические аспекты планирования и развития деловой карьеры. Выявлено, что понятие карьеры можно рассматривать как последовательность выполняемых человеком видов профессиональной деятельности и занимаемых профессиональных позиций; процесс развития и самореализации личности на протяжении всей трудовой деятельности.

Основные модели деловой карьеры – это: «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье», «карусель». При этом каждая модель имеет свои преимущества и недостатки, а также сферу рационального применения.

Процесс планирования и реализации карьеры включает 7 этапов: предварительная индивидуальная беседа; разработка индивидуального плана развития; специальная программа подготовки руководящего состава; оценка результатов развития; аттестация кадровых ресурсов; формирование и обновление кадрового резерва; назначение на руководящую должность.

2. Исследована общая характеристика и трудовой потенциал компании «LeaderTeam», в результате чего можно отметить, что «LeaderTeam» – компания, предоставляющая комплекс следующих услуг: мерчандайзинг, BTL, аутстаффинг, аутсорсинг, независимая инвентаризация, полиграф, кадровое агентство, управление торговыми командами и автоматизация работы торговых команд. Сегодня в компании свыше 30 000 сотрудников. При этом все сотрудники компании подразделяются на офисный (руководители и специалисты) и «полевой» персонал (большая часть) – это сотрудники, нанимаемые на работу по договору аутсорсинга.

3. Проведен анализ процессов управления деловой карьерой персонала в компании «LeaderTeam». Определено, что руководство «LeaderTeam» заинтересовано не только в результатах работы, но и в росте и развитии своих кадров. Поэтому в компании разработана собственная многоступенчатая система обучения и развития работников, включающая,

очное обучение, дистанционное обучение и наставничество. Также практикуется стажировка вновь прибывших сотрудников.

4. Определены следующие проблемы управления деловой карьерой персонала в «LeaderTeam»:

- низкий уровень информирования кандидатов при трудоустройстве о специфике работы в данной компании.

- недостаточно условий для продвижения по карьерной лестнице;

- размер оплаты не соответствует объёму выполняемых работ.

- отсутствие привязки к конкретному рабочему месту, и, как итог, расплывчивость в понимании своего дальнейшего карьерного роста.

5. Разработаны следующие меры по совершенствованию процессов планирования и развития деловой карьеры персонала «LeaderTeam»:

- определены факторы эффективности деловой карьеры в компании;

- разработан алгоритм планирования и развития карьеры работников;

- разработана типовая структура карьерограммы работников;

- мероприятия по развитию и поддержке карьеры таких категорий работников, как: молодые специалисты; работники, переживающие кризис середины карьеры; работники, находящиеся на завершающих этапах внутриорганизационной карьеры.

В целом, результатами внедрения предложенных мероприятий по совершенствованию процессов планирования и развития деловой карьеры в «LeaderTeam» станут: сокращение текучести кадров, повышение производительности труда и лояльности работников, что, в конечном счете, положительно скажется на уровне конкурентоспособности компании.