

**НПП МЕДПРОМДЕТАЛЬ  
ООО ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ КАЗАНЬ**

**Приоритетные направления  
инновационной деятельности в промышленности**

*Сборник научных статей  
по итогам XII международной научной конференции  
(30-31 декабря 2021 г.)  
Часть 2*

**Казань 2021**

**УДК 65+67**  
**ББК 3**  
**П27**

Приоритетные направления инновационной деятельности в промышленности:  
сборник научных статей XII международной научной конференции. 30-31 декабря  
2021 г. – Часть 2. Казань: ООО «Конверт», – 2021. – 296 с.

ISBN 978-5-6047622-5-7

Редакционная коллегия: Соловьева О.В., Яхкин М.И.

© Коллектив авторов, 2021

© НПП МЕДПРОМДЕТАЛЬ, 2021

## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Кудайбергенов Ж.Б., Имер С.*

*Международный казахско-турецкий университет имени Ходжи Ахмеда Ясави,*

*г. Туркестан, Казахстан;*

*Уфук университет, г. Анкара, Турция*

*В статье анализируется практика управления карьерой в организациях. Реализации личных карьерных целей персонала, оказание финансовой и моральной поддержки сотрудникам и улучшение условий труда составляют основу управления карьерой. Выполнение правильного и эффективного управления карьерой влияет на лояльность и удовлетворенность персонала.*

*Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, управление карьерой, организация.*

В глобализирующемся мире идея непрерывного развития затрагивает всех организации и важность управления человеческими ресурсами возрастает. Человеческий ресурс играет важную роль в достижении стратегических целей и задач организации. Производственная возможность и конкурентоспособность компаний напрямую связано с качеством своих сотрудников. По этой причине организации должны предоставить сотрудникам необходимые инвестиции, то есть осуществлять свою деятельность скоординированно, параллельно со своими человеческими ресурсами, обеспечивая при этом возможность карьерного роста [1].

Управление карьерой очень важно для организации и включает в себе поддержку организации и согласование индивидуальных карьерных планов персонала. Это и есть планирование профессиональной жизни сотрудников и реализация этих планов. А карьерная программа сотрудников начинается с момента приема его на работу и продолжается согласно стадиям системы управления человеческими ресурсами (УЧР), то есть обучение, развитие и мотивация. Чтобы сотрудники могли реализовать свои карьерные цели, организации всячески поддерживают и направляют своих сотрудников на обучения для повышения квалификации. Когда организация составляет план развития, им необходимо учитывать желания и потребности своих сотрудников, то есть соответствующим образом разрабатывать и претворять его в жизнь [2]. Получается, управление карьерой не только касается сотрудников и руководителей компании, но и саму организацию. Очень важно, чтобы цели и задачи организации и сотрудника соответствовали. В этом случае будут много возможностей в реализации личной карьеры персонала. А организация, соответственно, поддерживает своих сотрудников финансово и морально, а также несет большую ответственность за саморазвитие своих сотрудников. Реализации личных карьерных целей сотрудников, оказание финансовой и моральной поддержки сотрудникам и улучшение условий труда составляют основу управления карьерой. А сотрудник должен понимать с чем имеет дело и как себя вести, когда он достигнет следующую

ступень, а также планировать продвижение по службе и разработать шаги карьерного роста.

Руководство компании, в свою очередь, собирает данные о работе сотрудника и назначает своих достойных сотрудников на подходящие должности по закону меритократии.

Результаты успеха и оценка эффективности сотрудников очень влияют на «планирование карьеры» организацией. Планирование карьеры придает необходимое значение управлению карьерой, чтобы организация могла продолжать свою деятельность и решительно смотреть в будущее. Организации могут определить свое видение, принять правильные решения, уверенными шагами двигаться вперед и создать гибкий порядок благодаря хорошему планированию карьеры. Таким образом, именно практика управления карьерой помогает сотрудникам и организациям вместе реализовать свои карьерные цели. Благодаря управлению карьерой достигается способность предприятий идти в ногу с меняющимися экологическими и технологическими достижениями, развивать свои активы, преуспевать в своей работе, поддерживать непрерывность бизнеса, ставить большие цели на будущее, разрабатывать стратегии, получать прибыли, а также выполнять карьерные цели персонала, на котором держится данная организация [4].

Основной целью управления карьерой является привлечение в организацию необходимых и качественных сотрудников; обеспечение комфортного условия для работы; поддержка морального духа; укрепление диалога между сотрудником и учреждением; повышение доверия и уважения; хорошее и честное отношение к сотрудникам. Кроме того, организация должна знать и соответствующим образом деконструировать личные карьерные цели сотрудников, обеспечить сотрудникам необходимую подготовку, повысить чувства удовлетворенности работой персонала, а также повысить уверенность сотрудников в себе. Выполнение правильного и эффективного управления карьерой в организациях имеет несколько преимуществ. Эти преимущества позволяют привлекать в учреждение качественных сотрудников, необходимых для организации, развивать и обучать их, повышать моральный дух и мотивацию сотрудников, а также лояльность сотрудников к организации и удовлетворенность работой [5].

Подытоживая, организация должна осуществлять практику «управления карьерой», удерживать своих сотрудников на работе, повышать их эффективность, результативность, удовлетворенность работой, а также размещать сотрудников на соответствующие должности с учетом их заслуг. Организации должны оказывать своим сотрудникам соответствующую материальную и моральную поддержку, если хотят, чтобы их сотрудники проявляли лояльность к компании. Сотрудники и организации должны строго выполнять возложенные на них обязанности. Организации также должны действовать совместно с департаментом УЧР и организовывать свою деятельность с учетом потребностей сотрудников.

Доверие и преданность сотрудников – это уже считается достижением системы УЧР.

#### *Список источников*

1. Дьячкова Е. Н. Актуальные аспекты управления карьерой персонала в системе менеджмента современной организации //Белгородский экономический вестник. – 2015. – №. 3. – С. 100-111.
2. Руденко А. М., Котлярова В.В., Управление персоналом. – 2021.
3. Якубко Я. С., Никонова Я. И. Управление карьерой сотрудников в организации //Лучшая научно-исследовательская работа 2017: экономика, политика, социология и право. – 2017. – С. 127-130.
4. Солдаткина С. М., Аранович О. Г. Особенности управления карьерой в современных условиях //Научные исследования в социально-экономическом развитии общества. – 2017. – С. 285-288.

#### ***FEATURES OF CAREER MANAGEMENT OF PERSONNEL IN AN ORGANIZATIONS***

***Kudaibergenov Zh., Imer S.***

*Khoja Akhmet Yassawi International Kazakh-Turkish University, Turkistan, Kazakhstan;  
Ufuk University, Ankara, Turkey*

*This article analyzes the practice of career management in organizations. Realizing personal career goals of staff, providing financial and moral support to employees and improving working conditions form the basis of career management. Performing proper and effective career management affects staff loyalty and satisfaction.*

*Keywords: human resource management, career management, organization.*

Научное издание

Приоритетные направления  
инновационной деятельности в промышленности

Сборник научных статей  
по итогам XII международной научной конференции  
(30-31 декабря 2021 г.)  
Часть 2

Подписано в печать 31.12.2021 г. Формат 60х1/16.  
Бумага офсетная. Гарнитура Times New Roman. Печать офсетная.  
Тираж 200 экз. Заказ А211231.  
Отпечатано в типографии ООО «Конверт», филиал г. Казань