

ВЛИЯНИЕ РЫНКА ТРУДА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТОВ

Актуальность исследуемой темы выражается тем что каждый человек должен развиваться в течение всей жизни и в этом развитии рынок труда должен играть важную роль для создания условий развития. Путь развития определен через карьерный менеджмент.

Карьерный менеджмент это процесс разработки и осуществлений целей, стратегий и планов, что позволит учреждений удовлетворить потребности в человеческих ресурсах, а физическим лицам удовлетворять свои карьерные цели. Карьерный менеджмент планирует и регистрирует прогресс персонала в ихнем формировании находящимся в пределах учреждения, в соответствии с организационных потребностей, а также производительность, возможности и индивидуальные предпочтения своих членов.[4]

Планирование карьеры является частью системной карьеры которая представлена набором политик и практик, используемых учреждениями для удовлетворения потребности человеческих ресурсов. Такая система имеет две основные размеры. Во-первых, это персонал, который может быть внутренним, когда руководящие должности занимали внутри самой организации, или внешние, когда должности заполнялись за счет внешнего найма.

Кадровая политика основана на процессы подготовке, набора и развитию карьеры и может включать в себя конкретные ссылки на происхождение человеческих ресурсов (из внутренних или внешних источников). Во-вторых, есть процесс обмена задач. Это включает в себя способы, в которых руководителям, другим департаментом и сотрудникам присваиваются новые задачи и роли.

Развитие карьеры имеет три основные цели:

1. Удовлетворение человеческими ресурсами потребностей учреждения;
2. Обеспечение необходимого обучения и развития служащих, чтобы они могли справиться с любым уровнем ответственности, при условии, что у них есть потенциал или потенциал для достижения;
3. Руководство и поддержка для достижения конкурентных служащих в соответствии с ихним потенциалом, их потребности и стремления, и их вклад в развитие [1].

В общем, любой процесс развития карьеры предполагает, прохождение несколько этапов. Ниже помечено, как развивается карьера, пройдя через несколько этапов.

- Расширение и развитие - набирают новые навыки, знания быстро расти и развивать навыки в быстром темпе.
- Стабилизация - навыки и знания, приобретенные во время прогрессии (расширение) должны быть заявлены, тестированы, изменены и подкреплены опытом.

- Зрелость - служащие имеют четко определенную карьеру и развиваются в соответствии с квалификацией, мотивации и возможностей, которые они имеют.

Каждый человек растет и созревает в разном темпе, а это значит, что как только достигли стадии зрелости, или продолжает развиваться или будет ограничен (хотя по-прежнему выполнять полезные задачи) или стагнации и упада. Обзор развития карьеры может также указать меры или действия, необходимые для изменения карьерного роста для сотрудников с высоким потенциалом развития на основе конкретных действий по развитию карьеры. Наконец, анализ выделяет возможные аномалии, такие как содействие преувеличенными (принцип Питера жертв, которые были повышены до уровня, который не может справиться) или управленческие вопросы сотрудника или слишком требовательным.

В организаций процессы обучения начинается с определения потребностей, которые есть чтобы узнать о проблемах при условии улучшения и о людей которые должны быть обучены [3].

Выбор стратегии обучения является создание принципов обучения и методов. Для оценки человеческих и материальных ресурсов и в зависимости от условий должно быть выявление и организация содержания, которое начинается с определения разницы между тем, что участники должны сделать "после" окончания программы, и что они могут сделать "прежде, чем" быть обученным [3].

В долгосрочной перспективе больше встречается в крупных учреждениях, бюрократического или механистического типа, где могут делать прогнозы с высокой степенью точности, на будущие потребности учреждения, маловероятно, что происходят значительные изменения в требованиях навыки и существует постоянный поток в масштабном продвижений.

Гибкий подход является долгосрочной перспективе, скорее всего, за которым следуют учреждения, которые не вписываются ни в одну из двух других категорий. Это, наверное, лучшая из трех.

Политика карьерного развития должна охватывать степень, в которой организация связана с развитием специалистов все лучше, в общих чертах, попадающих под линиями краткосрочного подхода, или же он придает такое же значение для формирования соответствующего числа общего уровня сотрудников, чтобы быть в состоянии обрабатывать общие руководящие должности. В большинстве учреждений эти две категории вместе взяты. Во многих странах существует два типа рабочих условий и отдельных систем для карьерного роста.

Развитие карьеры важно и для тех, которые имеют законченное среднее образование, высшее образование короткие или длинные высшего образования и для людей, которые получили быстрые программы продвижения.

Самые большие усилия по разработке карьеры следует обеспечить приобретение специализированного опыта и навыков в соответствии с возможностями работников. Некоторые из них достигают низа быстрее, чем другие, и их карьера нуждается в указаний и рекомендаций специалистов, чтобы

они тем не менее оставались продуктивными и удовлетворены работой, которую они делают.

Развитие карьеры важно как для отдельных лиц так и для учреждений. Развитие карьеры всегда основывается на потребностях организации. Но надо признать, что учрежденческие потребности будут покрыты только тогда, когда индивидуальные потребности будут покрыты.

Планирование развития карьеры должно учитывать следующее:

- Члены организации должны быть признаны в качестве лиц с потребностями, желаниями и уникальными способностями.

- На индивидуальном уровне, люди более мотивированы в учреждениях, которые отвечает ихним желаниям и потребностям.

- Они могут увеличить меняться и искать новые направления деятельности, если им оказываются возможность и надлежащее руководство.

Управление человеческими ресурсами все чаще рассматривается более стратегической деятельности для организаций, работающих в условиях рыночной экономики. В самом деле, изменив название от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами является четким указанием расширения перспективы.

Успех и удовлетворение в работе редко встречаются чисто случайно. Очень важно, что люди принимают активное управление своей карьеры. Должны гарантировать, что они имеют краткосрочные цели - планирование на год или даже два года. Эти цели, как правило, положение в какой-то момент, они ставят работника в положение, в нужное время, может сделать значительный шаг карьеры. Краткосрочные цели, например, дальнейшее обучение. Курсы дистанционного обучения, неполный рабочий день или вечер вы можете следовать своей собственной инициативе, чтобы перейти к другим функциям, которые они должны быть согласованы с институтом, но следует искать в активный образ. Нужно подумать о том, как они могут использовать долгосрочную перспективу. В идеале, они должны принести новые возможности, как другой опыт, работа в проектах, это отличный способ обогатить опыт, особенно если работа связана с прямым сотрудничестве с опытными консультантами. Должно быть четко известны цели проекта, сроки и планирования деятельности и ресурсов до начала фактической работы. Если точно не известно, эти вопросы, есть риск, чтобы иметь опыт который приносит неудобства, а не удовлетворение.

Литература:

1. Catalin Haidumac „, Introdúcere în studiul economiei de piață” Editura All Educational.

2. Ion Capanu,, Indicatori economici pentru managementul micro și macroeconomic” Editura Economica.

3. Gogoneață Constantin „, Economie politică - Teorie micro și macroeconomică” Editura Didactică și Pedagogică București 1995.

4. Drucker, Peter F., Managementul viitorului, București, ASAB, 2004.

5. Jansen Julie, Managementul Carierei : ghid practic. Iași: Polirom, 2007.

6. Cornescu, Viorel, Mihăilescu, Ioan, Stanciu, Sica, Managementul organizației, Ed. ALL BECK, 2003.