

Коновалов Д.
исполнительный директор
ООО «TIWWO: реклама и маркетинг»
Карловы Вары, Чешская Республика

**ОСНОВНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОБУЧЕНИЮ
УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОСТАВА УПРАВЛЕНИЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРОЙ СОТРУДНИКОВ
(НА ПРИМЕРЕ ТУРФИРМЫ)**

Аннотация

В данной статье мы рассмотрели основные подходы к организации таких процессов, как планирование и управление профессиональной карьерой сотрудника на примере туристической фирмы. Важным аспектом решения данной проблемы является правильно организованный и грамотно обученный управленческий персонал фирмы.

Ключевые слова: карьера, сотрудники турфирмы, управление персоналом, менеджмент организации, профессиональный рост

Konovalev D.
executive Director
ООО "TIWWO: advertising and marketing»
Karlovy Vary, Czech Republic

**THE MAIN METHODOLOGICAL APPROACHES TO TRAINING OF
MANAGEMENT PERSONNEL MANAGEMENT CAREER EMPLOYEES
(ON THE EXAMPLE OF THE TRAVEL AGENCY)**

Abstract

In this article we have considered the main approaches to the organization of such processes as planning and management of professional career of an employee on the example of a travel company. An important aspect of solving this problem is properly organized and well-trained management staff of the company.

Keywords: career, travel Agency employees, personnel management, organization management, professional growth

Сегодня неотъемлемой частью жизни каждого современного человека является профессиональная деятельность, в рамках которой возможность карьерного роста значительно влияет на его удовлетворенность трудом и жизнью в целом. Успешная профессиональная карьера предоставляет человеку не только фактическое материальное благополучие, но и удовлетворение его высших психологических потребностей, таких, как потребность в

самореализации, в уважении и самоуважении, в успехе и власти, потребность в развитии и расширении пространства своего поля деятельности [4, 179].

Не секрет, что сегодня редко можно встретить людей, которые удовлетворяют этот перечень психических и психологических потребностей, за счет своей профессиональной деятельности. Дело в том, что при планировании и разработке профессиональной карьеры сотрудников в рамках предприятий или фирм, возникает целый перечень проблем с изучением мотивации, стимулирования личности, формирования профессиональных навыков у конкретного человека, что требует огромных ресурсов и новых управленческих подходов.

Однако, есть менее затратные и более эффективные решения данного вопроса, которые мы рассмотрим на примере туристической фирмы.

Процесс планирования карьеры сотрудника начинается в момент принятия его на работу. Новый сотрудник определяет перспективы своего развития в данной организации, возможности для карьерного роста. Это первый этап управления его карьерой. Вторым этапом является составление плана индивидуального развития карьеры. Другими словами, составляется перечень должностей, которых работник может достичь в процессе развития карьеры. Стоит отметить, что карьера в организации – это не обязательно непрерывное восхождение вверх. Она подразумевает перемещение по горизонтали - из одного структурного подразделения в другое. На данном этапе происходит сравнение способностей сотрудника к требованиям конкретной работы. Не стоит забывать, что каждый сотрудник - личность. При составлении планов карьерного роста следует учитывать индивидуальные особенности каждого. И это требует активного вмешательства непосредственного руководителя. Он может более объективно оценить сильные и слабые стороны кандидата, его потенциал. На следующем этапе происходит постоянная оценка результатов работы сотрудника. Он должен постоянно применять на практике, полученные знания и навыки. Каждый процесс в организации нужно оценивать с точки зрения его эффективности, и управление карьерой - не исключение. Последний этап в управлении карьеры персонала - оценка эффективности процесса [3]. Оценка эффективности управления карьеры сотрудника может быть осуществлена с помощью следующих действий: улучшить управление компанией; повысить производительность; снизить текучесть кадров; работать над новыми проектами для создания инновационной атмосферы в организации.

В рамках менеджмента организации, а конкретнее управления профессиональной карьерой сотрудников туристической фирмы, необходимо решить несколько организационных задач, а именно:

– направить управленческий потенциал предприятия на формирование и совершенствование производительных способностей сотрудников, а также способствовать формированию у них правильной модели поведения, необходимой для успешной карьеры в данной отрасли;

- способствовать созданию на рабочих местах благоприятных социально-экономических и производственно-технических условий, при которых возможно максимальное развитие и использование потенциала сотрудника;
- контролировать развитие и успешную реализацию первых двух подходов, а также сопоставлять данные динамические изменения с возможностями и интересами каждого из сотрудников турфирмы [3].

Несмотря на продуктивную систему управления человеческими ресурсами, можно выделить три простых составляющих личностного карьерного роста сотрудника туристической фирмы:

1. Овладение навыками работы с современными онлайн сервисами для консультаций и продаж турпродукта [1, 506].
2. Прохождение психологических тренингов по продажам на территории данной турфирмы.
3. Расширение информационной базы персонала в области направлений отечественного и зарубежного туризма.

В результате учета вышеперечисленных аспектов, результатом профессионального карьерного роста сотрудников туристической фирмы должны быть те же самые специалисты, однако перешедший на новый, качественный уровень работы с клиентами и использующие в своей работе более современные и эффективные средства для продажи туристской продукции.

Естественно, что процесс такого грамотного планирования не должен обойти стороной профессиональную деятельность и директора турфирмы, так как пример хорошего управленца и лидера является в большинстве случаев наиболее эффективным и ключевым моментом в успешной деятельности организации. Сама система управления предприятия также должна задавать определенный уровень требований, к которым будут стремиться соответствовать сотрудники. Используя инновационные технологии такие как, идентификация личности сотрудника в корпоративной сети на основе технологии «компьютерного зрения», вполне явно покажет каждому работнику, что саморазвитие – это обязательное требование [2, 128].

Таким образом, проанализировав основные требования и способы организации управленческой политики на примере туристической фирмы, можно отметить, что значительную роль в развитии эффективной тактики и стратегии управления играют:

- планирование и организация профессионального роста сотрудников в рамках своей деятельности;
- своевременная их подготовка и обучение;
- постановка реальных целей и определение лидерских позиций для каждого из сотрудников турфирмы.

Также является неотъемлемой частью грамотного управления - соответствие стратегии профессионального развития персонала и общей стратегии развития туристической фирмы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волкова Е.А. Методические подходы к использованию интерактивных средств в процессе обучения студентов непедагогических специальностей // Образовательные технологии и общество (Educational Technology & Society). – 2015. – Т. 18. – № 3. – С. 502-510
2. Кузнецов Р.А., Ушакова М.А., Машенко М.В., Волкова Е.А. Технология «компьютерного зрения» в вопросе визуальной идентификации человека // Научная визуализация. – 2017 – 1. – Т.9. – №1. – С. 124 – 136.
3. Метелев С.Е., Колущинская О.Ю. Управление карьерой персонала // Сибирский торгово-экономический журнал. - 2016. - №4 (25). - С.51-53.
4. Эскиев М.А. Управление карьерой персонала как одно из направлений кадрового планирования государственной службы // Вопросы экономики и управления. — 2016. — №5. — С. 179-182.