

ИЗУЧЕНИЕ ПОНЯТИЙ ДЕЛОВАЯ КАРЬЕРА, ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ, ЭТАПЫ И ТИПОЛОГИЯ

Костенко А.А.к.псх.н., доцент кафедры ССПП
Терсакова А.А.к.п.н., доцент кафедры ТИПИОП
ФГБОУ ВО Армавирский государственный педагогический университет
Циповязова К.С.
магистрант ФГБОУ ВО
Армавирский государственный педагогический университет

Аннотация: в статье обсуждается вопрос о понятии полноценной карьеры которая представляет собой сбалансированное многоаспектное сочетание, взаимодействие процессов внутреннего роста и развития субъекта и его внешнего движения в освоении социально-профессионального пространства.

Ключевые слова: профессиональный опыт, навык, карьерного роста, карьерное развитие, рост профессионализма сотрудника, карьера, грейд

STUDY OF CONCEPTS BUSINESS CAREER, FEATURES OF BUILDING, STAGES AND TYPOLOGY

Kostenko A.A., Ph.D., Associate Professor of the Department of SSPP
Tersakova A.A. Ph.D., Associate Professor of the Department of TIPIOP
FGBOU HE Armavir State Pedagogical University
Tsipovyazova K.S.
undergraduate FGBOU VO
Armavir State Pedagogical University

Resume: The article discusses the concept of a full-fledged career, which is a balanced multidimensional combination, the interaction of the processes of internal growth and development of the subject and his external movement in the development of social and professional space.

Key words: professional experience, skill, career growth, career development, employee professionalism growth, career.

В настоящее время перспективы карьерного роста и развития все чаще ценятся сотрудниками не менее, чем более высокая заработная плата. От удовлетворения потребности в карьерном росте и развитии зависят уровень текучести кадров в организации, а также степень лояльности и вовлеченности персонала, его благонадежность и общий уровень трудовой мотивации. В общем аспекте именно карьерное развитие детерминирует рост профессионализма сотрудника.

Сейчас определение «карьера» довольно широко применяется в науке и практике управления человеческими ресурсами. Но при этом стоит обратить внимание на то, что, однако трактуется данное понятие по-разному [1,7].

Определение «карьера» произошло от итальянского «*carriera*», что в переводе обозначает «бег, жизненный путь, поприще» [6]. Стоит отметить, что уже в самой этимологии прослеживается определенная двойственность в современном интерпретировании карьеры, динамичная и статичная особенности данного явления. Карьера понимается, во-первых, как процесс довольно интенсивного движения; во-вторых, и как результат данного движения.

В результате развития персонал современной организации наполняет имеющийся профессиональный опыт новым, отличным от предыдущего, специфическим содержанием. При этом профессиональная деятельность представлена как в качественной, так и в количественной составляющих (профессии, специальности или должности).

Качественные перемены в развитии персонала имеют свое непосредственное отражение в изменении статуса работника в организации и определяется в форме его карьеры. В ходе своей профессиональной деятельности индивид, обычно, занимает не одну, а несколько определенных должностей. Как указывает Е.В. Кисилева, подобная последовательность должностей и называется профессиональной карьерой [3].

В общем аспекте как научный термин, карьера в настоящее время имеет множество трактовок, которые можно условно объединить в следующие три основные группы [4].

1. К первой группе можно отнести определения, которые отождествляют карьеру с набором выполняемых индивидом видов профессиональной деятельности и занимаемых профессиональных должностей:

- 1) фактическая последовательность должностных ступеней (т.е. рабочих мест и положений в организации);
- 2) профессиональное продвижение, рост как некоторые этапы восхождения человека к профессионализму, переход от одних его уровней к другим;

- 3) продвижение сотрудника по должностной лестнице: изменение профессии, специальности и квалификации, статуса (т.е. должности), роли (должностных обязанностей);
- 4) иерархическое отражение этапов должностного продвижения сотрудника в процессе всего трудового пути или определенного его отрезка.

2. Во вторую группу входят определения, которые рассматривают карьеру как процесс развития и самореализации человека как активного субъекта:

- 1) индивидуальная последовательность аттитюдов (т.е. социальных установок) и некоторых поведенческих проявлений, которые связаны с профессиональным опытом и активностью в сфере работы на протяжении всей жизни;
- 2) карьера сотрудника (руководителя или специалиста) как процесс его успешной профессиональной самореализации при общественном признании и в результате продвижения по служебной лестнице, что дает взаимный интерес компании и сотрудника.

3. Третья группа включает в себя определения, которые не ограничивают карьеру только лишь профессиональной сферой жизни:

- 1) виды деятельности, которые определенным образом слиты с образом жизни и реализующие цели жизни человека;
- 2) совокупность ролей индивида, которые направлены на реализацию себя в какой-то из наиболее важных сфер жизни, таких как досуг, работа, семья.

Подобное разнообразие определений карьеры говорит о том, что в современном понимании карьера имеет как внешнюю сторону (т.е. прохождение последовательных этапов продвижения), так и внутреннюю, психологическую.

Таким образом, полноценная карьера представляет собой сбалансированное многоаспектное сочетание, взаимодействие процессов

внутреннего роста и развития субъекта и его внешнего движения в освоении социально-профессионального пространства. При этом внутреннее развитие включает профессиональный рост специалиста как определенное обогащение его знаний и навыков, изменение его степени влияния (т.е. власти и авторитета) в среде, престижа в кругу подчиненных либо коллег, общий рост уровня благосостояния.

Внешнее движение определенным образом фиксирует достигнутые в развитии итоги и сопровождается освоением сотрудником некоторых ступеней, например, движением по должностным позициям, разрядам квалификационной иерархии, статусным рангам, уровням материального вознаграждения, т.е. грейдам. По причине того, что понятие карьеры в настоящее время не всегда связывается именно с профессиональной деятельностью, для определения стремления к успеху в профессиональной сфере также применяется понятие «деловая карьера», под которым понимается самореализация субъекта в процессе его профессионального роста, смены занимаемых профессиональных позиций (т.е. профессий, должностей и т. п.).

Таким образом, карьера как многоаспектный фактор развития представляет собой длительный процесс, в котором можно выделить определенные этапы. Чаще всего данные этапы карьеры связывают с возрастными периодами личности.

Стоит обратить внимание на то, что кризисные моменты, отмечаемые в периодизациях возрастного развития, в определенной степени совпадают с кризисами и профессионального развития. Особенно отчетливо это обстоятельство видно при анализе нормативных кризисов жизни взрослого человека. Так, например, первый нормативный кризис взрослой жизни, который выпадает на время ранней взрослости, имеет тесную связь с задачей перехода к самостоятельной взрослой жизни и независимости от семьи. Также на данный период выпадает и начало самостоятельной

профессиональной деятельности, то есть по сути, мы можем наблюдать так называемый «кризис рождения профессионала».

Таким образом, в целом прохождение кризисов профессионального развития оказывает значительное влияние на весь профессиональный цикл карьерного развития личности.

Периодизации карьеры обнаруживают, что карьерный процесс обладает некоторой внутренней логикой, которую надо учитывать при планировании развития карьеры современного специалиста. На различных этапах карьеры решаются различные карьерные цели, проявляются разные проблемы. По этой причине работа с сотрудниками, которые находятся на разных карьерных этапах, должна иметь и свои характерные особенности. В общем можно сказать, что специалисту целесообразно готовить себя к следующим этапам карьеры, учитывая при этом вероятность переживания нормативных кризисов.

Далее в работе остановимся на таком аспекте как типология карьерного развития. В литературе имеется множество типологий карьерных процессов по различным основаниям [5]:

- 1) вертикальная, иерархическая карьера управленца и горизонтальная – рядового линейного специалиста;
- 2) профессиональная (т.е. освоение ряда стадий развития) и внутриорганизационная (как траектория движения сотрудника в рамках одной организации).

Кроме этого, типовые особенности карьеры классифицируют по форме своего выражения:

- 1) идеальная (развитие по восходящей траектории);
- 2) линейная (развитие и спады в непрерывной последовательности);
- 3) нелинейная;
- 4) регрессивная (имеющая явно выраженные затухающие части);
- 5) стагнирующая (отсутствие каких-либо изменений в течение довольно длительного времени).

Кроме этого, в зависимости от классификационного критерия могут быть выделены следующие типы карьеры [5]:

1. По признаку индивидуальной профессионализации.

С данных позиций можно определить профессиональную и должностную (т.е. внутриорганизационную) карьеру.

Для профессиональной карьеры специфично преобладание в трудовой стезе индивида профессиональной специализации; профессиональная деятельность зачастую в одной предметной сфере; достижение им и признание его профессиональным сообществом результатов профессионального труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности. Обычно профессиональная карьера специалиста развивается в организации, и часто происходит так, что профессиональные достижения представляют собой предпосылки для развития внутриорганизационной карьеры или должностной карьеры в конкретной одной организации.

Должностная карьера представляет изменение в основном должностного статуса государственного служащего, его социально-общественной роли, степень и пространство собственного авторитета в учреждении. Следует отметить, что это перемещение как по вертикали, так и по горизонтали должностной иерархии в организации. [6]

2 По степени приверженности к организации различают карьеру внутриорганизационную и межорганизационную.

В случае внутриорганизационной карьеры сотрудник проходит практически все стадии профессионального развития в рамках одной организации. При межорганизационной карьере развитие соответственно происходит в различных организациях. Стадии развития специалист проходит последовательно, реализуя себя на различных должностях в различных компаниях. Необходимо обратить внимание на то, что как внутриорганизационная, так и межорганизационная карьера может являться при этом как специализированной и неспециализированной.

Специализированная карьера определяется тем, что профессиональное развитие идет в одной профессиональной сфере; неспециализированная карьера предполагает по сути своей смену профессиональных сфер. В ходе своего профессионального развития сотрудник имеет возможность работать в разных отделах и становится многофункциональным работником; данный путь также может быть осуществлен как в одной компании, так и в различных.

Таким образом, подводя итоги, следует отметить, что профессиональное развитие личности представляет собой системное явление, которое определяется общими закономерностями психического развития и которое происходит в определенных социокультурных условиях. И именно при этом следует говорить об индивидуальном цикле профессионального развития, имеющем свое психологическое содержание.

Список используемой литературы:

1. Белова В.Л. Управление деловой карьерой менеджеров. // Маркетолог. - 2008. - №5. - С.41-46.
2. Ивченко С.В. Управление деловой карьерой // Практический маркетинг. - 2010. - №2. - С.40-44.
3. Киселев Н.А. Обучение - как один из методов повышения профессионализма работников службы управления персоналом // Практический маркетинг. - 2008. - №10 (69) ноябрь. - С.2-5.
4. Куликов Н.А. Управление персоналом современной организации // Сборник материалов по результатам исследования аспектов взаимоотношения корпораций и местных властей, а также системы межбюджетных отношений в РФ. - М.: Лига-М, 2010. - 180 с.
5. Кушпов В.А. Зарубежный опыт развития деловой карьеры сотрудников // Маркетинг PRO. - 2009. - №2. - С.23-30.
6. Палацци М., Статчер Дж. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления. - 2007. - 17 с.
7. Яшин С.В. Деловая карьера // Менеджмент. - 2009. - № 4. - С.9-14.