

Брюхина Н. Г.
к.э.н., ст. преп.,
Телушкина С. В.
студент 2-го курса

ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет им. В. Даля»,
г. Алчевск, ЛНР

ДЕЛОВАЯ КАРЬЕРА КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Кадры являются самым значительным ресурсом любого общества, любой страны и любой организации. Организации создают специальные методы и системы управления профессиональным развитием карьеры, подготовкой резерва руководителей.

Актуальность проблемы проявляется в том, что главный смысл управления деловой карьерой персонала заключается в том, чтобы все ценное, чем обладает или может иметь человек в организации, а именно его способности к профессиональной деятельности, было эффективно использовано для достижения целей предприятия и удовлетворения интересов личности.

Вопросам управления карьерой посвятили большое число работ отечественные и зарубежные ученые: Грачев М., Гринева В. М., Кибанов А. Я., Ким М. Н., Оучи У. Г., Пономаренко В. С., Пушкарь А. И., Самыгин С. И., Травин В. В., Уотермен Р., Чицова Л. С., Савельева В. С., Еськов А. С. и др.

А. Я. Кибанов определяет деловую карьеру как поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение способностей, возможностей, квалификационных вероятностей и объемов вознаграждения (заработной платы), связанных с деятельностью [1].

Иванцевич Д. М. и Лобанов А. А. в одной из первых публикаций по карьерным вопросам в России утверждают, что карьера — это индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанных с опытом работы и деятельности в течение трудовой жизни [2].

Процесс формирования деловой карьеры начинается с индивидуального понимания позиции и поведения человека, связанных с работой, ожидаемом пути самовыражения и удовлетворенности трудом. Профессиональное развитие сотрудника должно проходить как системный процесс с выполнением определенных задач, способствующих карьерному росту:

- а) достижение баланса отношений между организацией и сотрудником;
- б) обеспечение планирования карьеры работника с целью удовлетворения его потребностей;
- в) обеспечение открытого процесса управления карьерой;
- г) устранение «карьерных тупиков», в которых, к сожалению, нет возможности для дальнейшего карьерного роста сотрудника;
- д) повышение качества процесса планирования карьеры;
- е) формирование визуальных критериев профессионального роста, используемых при принятии определенных карьерных решений;
- ж) изучение карьерного потенциала сотрудников в данный момент времени и в будущем;
- и) определение путей профессионального роста, использование которых позволит удовлетворить количественную и качественную потребность в персонале в нужное время и в нужном месте.

В жизни трудоспособного человека выстраиваются этапы деловой карьеры, отражающие профессиональную деятельность [3]:

1. Предварительный этап (до 25 лет), включает в себя обучение в школе, в высшем и среднем профессиональном учреждении образования, приобретение опыта в процессе вы-

полнения различных трудовых функций, появление новых знакомств, начало самоутверждения, потребность в безопасности существования.

2. Стадия становления (до 30 лет) характеризуется приобретением необходимых навыков в овладении избранной профессией, формированием профессиональной деятельности, расширением круга общения в профессиональной и повседневной жизни, самоутверждением и потребностью в независимости.

3. Этап продвижения (до 45 лет) включает в себя продвижение по карьерной лестнице, приобретение все новых навыков и опыта, рост квалификации и самоутверждения. В этот период гораздо меньше внимания уделяется удовлетворению потребности в безопасности, усилия человека направлены на повышение заработной платы и заботу о здоровье.

4. Стадия консервации (до 60 лет) характеризуется пиком повышения квалификации специалиста, когда происходит повышение его квалификации и передача опыта. Появляется заслуженное уважение к себе и коллегам, добившимся своего положения честным трудом. В этот период часто наблюдается растущий интерес к другим источникам дохода (например, участие в прибыли, капитале других организаций, акциях).

5. Стадия завершения (после 60 лет): человек начинает всерьез задумываться о выходе на пенсию, готовится к уходу из профессиональной жизни. Он заинтересован в сохранении уровня заработной платы, но стремится увеличить другие источники дохода, которые заменили бы его зарплату в данной организации при уходе на пенсию и были бы хорошим дополнением к пенсионной помощи.

6. Стадия выхода на пенсию (после 65 лет): на этом этапе человек начинает заниматься новым видом деятельности или продолжает свою профессиональную карьеру, только менее активно. Появляются новые увлечения и хобби. Но финансовое положение и состояние здоровья в эти годы могут заставить постоянно заботиться о других источниках дохода и здоровье.

Каждый планирует свое будущее, исходя из своих потребностей и принимая во внимание сложившиеся социально-экономические условия. Нет ничего удивительного в том, что человек хочет иметь подробную информацию о перспективах своего карьерного роста и возможности роста профессиональной деятельности в этой организации, а также об условиях, которые он должен для этого выполнить. В противном случае мотивация поведения становится слабой, человек работает не в полную силу, не стремится повышать квалификацию и рассматривает организацию как место, где можно подождать некоторое время, прежде чем перейти на новую, более перспективную работу, которая удовлетворит его потребности, ценности и желания.

Рассмотрев вышесказанное, можно сделать вывод, что деловая карьера выполняет важные функции в профессиональном развитии каждого человека. Во-первых, она стимулирует рост трудовой активности. Во-вторых, деловая карьера ускоряет процессы кадровых изменений, что позволяет сотруднику занимать более высокое социальное положение, а также способствует росту удовлетворенности собственным трудом.

Список литературы

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом : энциклопедия / А. Я. Кибанов. — М. : Инфра-М, 2009. — 554 с.
2. Иванцевич, Д. М. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом / Д. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. — М. : Дело, 2010. — 263 с.
3. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика / [А. Я. Кибанов и др.]; под ред. А. Я. Кибанова. — М. : Инфра-М, 2014. — 283 с.

© Брюхина Н. Г.
© Телушкина С. В.