

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

И.О. Антипина, канд. пед. наук, доцент

Уральский государственный экономический университет
(Россия, г. Екатеринбург)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-11-2-22-24

Аннотация. В условиях внешней нестабильности управление карьерой становится одним из ключевых инструментов кадровой политики современной организации, поддержания работоспособности коллектива и обеспечения эффективности труда отдельных работников. В статье представлены понятие профессиональной карьеры работника, классификация видов карьеры, особенности управления построением карьеры в современных условиях. Рассматриваются цели и уровни управления карьерой в организации, факторы карьерного роста, эффекты такой работы для организации и работника.

Ключевые слова: профессиональная карьера, виды карьеры, управление карьерой, развитие персонала

Удовлетворенность работника своей профессиональной реализацией во многом зависит от того, насколько соответствует его ожиданиям нынешняя и предыдущие карьерные позиции. В то же время, на разных жизненных этапах ожидания от карьеры у каждого человека различны и могут отличаться кардинально.

На протяжении всего периода профессиональной деятельности главным субъектом управления карьерой является сам человек. Поэтому понятие «планирование карьеры» в целях настоящего исследования целесообразно рассматривать в широком смысле, как создание самим человеком наиболее приемлемого, оптимального и понятного для него персонального плана карьерного продвижения, который позволит достигнуть ожидаемых карьерных целей.

Стрельникова Л.А. отмечает, что «цель карьеры проявляется в причине, по которой человек хотел бы иметь конкретную работу, занимать определенную ступеньку должностной лестницы» [1]. Изменение карьерных целей носит постоянный характер.

Арпентьева М.Р. отмечает, что современная карьера носит поливариативный характер, включая подъемы и спады, возможные временные возвраты на предыдущие должностные позиции, смену видов и приоритетов деятельности. Профессио-

нальная карьера в настоящее время рассматривается как процесс, субъектами управления которым являются сам человек, организация и жизнь в целом [2, с. 151].

Карьерное перемещение работника внутри организации может развиваться по трем векторам: вертикальная, горизонтальная (процесс развития и профессионального совершенствования специалиста на одном уровне должностей), центростремительная карьера (получение возможности участия в процессах принятия важных для организации решений) [3].

Не все работники нацелены на вертикальную карьеру. Так для человека, ориентированного на баланс во всех сферах жизни, условие о режиме ненормированного рабочего дня в длительной перспективе при построении вертикальной карьеры может быть категорически неприемлемым. Другой ради новых высоких перспектив легко откажется от свободного времени.

Важной современной особенностью профессиональной карьеры является необходимость непрерывного совершенствования профессионализма, постоянное развитие компетенций работника, определяющих его конкурентоспособность.

Сотникова С.И. разделяет два вида профессиональной карьеры:

- карьера специализации, которая складывается при ориентации работника на развитие и продвижение в одной профессиональной сфере деятельности (примером такой карьеры может служить карьера ученого, преподавателя высшей школы).

- карьера транспрофессионализации выстраивается работником путем освоения смежных или новых профессий, овладения новыми компетенциями в разных видах профессиональной деятельности. Структурно такая карьера объединяет несколько карьер специализации [4].

На практике также существует более широкое понимание профессиональной карьеры, где она по своей сути отождествляется с понятием карьеры в целом. И продвижение человека вверх по служебной лестнице или развитие профессиональных компетенций в рамках должностей одного уровня рассматриваются как возможные стратегии развития карьеры в профессиональной сфере деятельности человека в целом.

Управление карьерой в организации является одним из элементов менеджмента, цель которого – повышение эффективности профессиональной деятельности коллектива в целом через развитие каждого отдельного работника. Затраты на развитие рассматриваются в качестве инвестиций как в будущее организации, так и работника.

Стрельникова Л.А. отмечает, что управление карьерой в организации касается множества аспектов: «удовлетворенность персонала работой в организации и связанная с этим производительность труда; преемственность профессионального опыта и культуры организации; обеспечение рационального замещения ключевых должностей; адаптивность и маневренность при изменениях в содержании и разделении труда» [1, с. 191].

Управление карьерой работников осуществляется в организации на нескольких взаимосвязанных, но относительно самостоятельных уровнях: организации в целом (руководители высшего звена, формирующие кадровую политику организации), отдельного подразделения (линейные и функциональные руководители, которые

отвечают за реализацию общих карьерных стратегий через разработку и организацию выполнения индивидуальных планов развития сотрудников), должностной позиции – уровень самого работника, который определяет средства достижения личных профессиональных целей, используя возможности, предоставляемые ему для карьерного роста [4, с. 62]. Каждый из перечисленных уровней играет свою важную роль в формировании «устойчивой системы взглядов, убеждений, принципов, качеств человека, позволяющих ему избирательно сохранять свои личностные и профессиональные позиции и интересы в изменяющихся условиях современной жизни и профессиональной деятельности» [4, с. 105].

Процесс управления карьерой в организации включает планирование, организацию, мотивацию и контроль служебного продвижения сотрудника. При этом учитываются способности, цели, потребности, и возможности работника, а также цели, потребности, и возможности самой организации, её социально-экономические условия [5].

Субъективными факторами карьерного роста являются психологический тип личности, а также знания, навыки, здоровье, способности, возраст, мобильность, активность [3].

К числу объективных факторов карьерного роста относятся: этап жизненного цикла организации; реализация в организации кадровой политики, ориентированной на развитие и продвижение персонала; потенциальные возможности организационной структуры для карьерного продвижения работников (наличие определенного количества подразделений и уровней иерархии).

Управление карьерой в современной организации направлено на:

1. Обеспечение потребностей организации в квалифицированных кадрах на всех должностных позициях.

2. Обеспечение работникам возможности карьерного роста для развития их потенциала.

3. Обеспечение перспективным работникам возможности для обучения и полу-

чения опыта, которые обеспечат им возможность успешно решать профессиональные задачи на более высоких уровнях ответственности в иерархии должностей [3].

Подводя итоги, мы можем утверждать, что развитие карьеры обеспечивает ряд преимуществ как для работника, так и для организации. Работник, которому предоставлены возможности для повышения его профессионализма и карьерного роста, более удовлетворен работой в организации.

За счет повышения мотивации персонала в организации снижается текучесть персонала, повышается производительность труда. Кроме этого, формируется резерв для выдвижения на ключевые должности. Такие преимущества становятся особенно значимыми для организации в ситуации внешней нестабильности и высокой конкуренции работодателей за качественные трудовые ресурсы, важности удержания высокоэффективных работников и поддержания работоспособности коллектива.

Библиографический список

1. Стрельникова Л.А. Управление внутрикорпоративной карьерой молодых специалистов в российских организациях // Россия в глобальном мире. – 2013. – № 2 (25). – С. 188-199.
2. Арпентьева М.Р. Социально-психологические технологии управления карьерой // Профессиональная ориентация. – 2017. – № 2. – С. 146-158.
3. Управление карьерой сотрудников организации. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.jobgrade.ru/2008/03/03/> (дата обращения: 25.11.2023).
4. Сотникова С.И., Сотников Н.З. Профессиональная карьера работника: актуальность, сущность, виды, детерминанты, индикаторы исследования // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2015. – № 1. – С. 100-107.
5. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 156 с.

KEY ASPECTS OF CAREER MANAGEMENT IN A MODERN ORGANIZATION

I.O. Antipina, *Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor*
Ural State University of Economics
(Russia, Yekaterinburg)

Abstract. *In the external environment, career management is becoming one of the key tools in the personnel policy of a modern organization, maintaining the performance of the team and ensuring the efficiency of individual workers. The article presents the concepts of an employee's professional career, classification of career types, and features of career management in modern conditions. The goals and levels of career management in an organization, the reasons for career growth, and the consequences of such work for the organization and the employee are considered.*

Keywords: *professional career, types of career, career management, personnel development.*