

УДК 316

А.В. Фоменко

*ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет», Институт финансов,
экономики и управления г. Севастополь, Российская Федерация*

КАРЬЕРНАЯ СТРАТЕГИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

Аннотация: В статье рассмотрены основные вопросы построения и развития карьеры в профессиональной деятельности человека. Раскрыты важные аспекты планирования карьерного пути и реализации карьерной стратегии. Проанализировано влияние на карьеру личных качеств человека.

Ключевые слова: карьера, планирование карьеры, управление карьерой.

Annotation: The article considers the main issues of building and developing a career in a person's professional activity. Important aspects of career path planning and career strategy implementation are disclosed. The influence of a person's personal qualities on a career is analyzed.

Keywords: career, career planning, career management.

Научный руководитель: Калюжная Т. В., к.э.н.

Карьера – важная составляющая структуры потребностей самореализации современного человека. Этот фактор оказывает влияние на степень удовлетворенности трудом и жизнью в целом. Успешность карьеры обеспечит человеку уверенность и материальное благополучие, удовлетворенность в самореализации, уважении, власти и других психологических потребностях, а также обеспечит развитие человека и расширение его возможностей.

Карьера – целенаправленное продвижение человека в профессиональной и служебной деятельности с целью достижения высокого положения в обществе, власти, известности или материальной выгоды. В узком смысле карьерой называют фактическую последовательность занимаемых конкретным работником должностей и рабочих мест в компании [1, 5].

По данным исследования рынка труда соискателей HeadHunter на 2018 год развитие личной карьеры является вторым наиболее актуальным для изучения направлением онлайн курсов после английского языка. В исследовании приняли участие в том числе 61% опрошенных в возрасте от 26 до 45 лет из разных профессиональных областей деятельности. Кроме того 67% респондентов имеющих постоянное место работы. Что означает актуальность вопросов развития и построения карьеры на разных этапах реализации профессиональной деятельности человека [9].

Карьерная стратегия — это способ построить карьеру таким образом, чтобы сам метод продвижения и организации деятельности обеспечивал оптимальное использование движущих механизмов и ослаблял действие любых факторов сдерживания и сопротивления. Стратегической целью является обеспечение устойчивости карьерного процесса. Карьерная стратегия включает в себя цели, которые человек преследует в своей карьере, их сочетание с жизненными ценностями и основные принципы и правила реализации карьерных целей.

При планировании профессионального пути важно помнить, что карьера это поэтапный процесс достижения целей, в котором важно учитывать "человеческий фактор" индивида, т. е. интересы, предпочтения, особенности психики, личные качества человека. Перед планированием профессиональной карьеры в той или иной сфере нужно выяснить отношение человека к ней, понимание работы в данной области, общий эмоциональный настрой и уровень мотивации. Уровень мотивации к деятельности зависит от побуждения человека к выполнению трудовых задач путем активизации его волевой сферы. В качестве психологических факторов побуждения человека к трудовой деятельности также могут выступать особенности воспитания, нравственные убеждения, внешние ситуации и т. д.

Процесс построения карьеры начинается с выбора профессионального пути и проходит стадии обучения, поступления на работу, профессиональный рост. Карьера начинается не с первого назначения на должность, а с правильного выбора сферы деятельности человека. Разрешение этой проблемы основывается на учете нескольких факторов.

1. Нужно знание профессий и требований, которые предъявляются к человеку, выполняющему ту или иную работу. Уточнить развитие и достижение профессионального роста в компании с учетом возможных запасных вариантов смены вектора движения при возникновении препятствующих обстоятельств.

2. Нужно правильно определить интересы и склонности человека, оценить возможности, состояние здоровья, способности и соответствие требованиям выбираемой профессии.

3. Нужно изучить состояние рынка труда, его потребности и региональные особенности.

4. Нужно исходить из реальных возможностей получения образования, переобучения и повышения квалификации.

После этого следует отобрать несколько смежных наиболее подходящих профессий и выбрать индивидуальный путь достижения поставленной цели. Когда выбор сделан необходимо определиться со стратегией развития [1, 2].

Различают горизонтальный и вертикальный тип карьеры. Горизонтальный представляет собой специализацию: углубление компетенций специалиста в рамках одной деятельности, например, можно освоить более узкие навыки для решения сложных задач или наоборот расширять профессиональные возможности чтобы стать универсальным специалистом. Этот путь приветствуется руководством и коллегами, человек становится ценным незаменимым сотрудником. Это подходящий вариант для творческих и экспертных профессий, если любит одно дело и не хочет отвлекаться на управленческие и прочие задачи, которые ему неинтересны.

Кроме горизонтальной, есть вертикальная карьера или административная – это рост в должности и связанный с умением организовывать работу. Это карьера в общепринятом понимании: от низшей должности к высшей. Например, начиная в компании со стажера или ассистента, человек постепенно растет до руководителя отдела и далее. Как правило, рост происходит внутри одной и той же компании либо в одной и той же области. Вместе с должностью повышаются объем ответственности и уровень зарплаты [6, 7].

Для начинающего специалиста применимы разные стратегии карьерного роста которые позволяют улучшить навыки и стать заметным для руководителя.

1. Брать сложные задачи и трудиться над их выполнением. Успешная их реализация привлечет внимание руководства к исполнителю, что создает возможность для карьерного роста внутри компании. Но данный путь требует много усилий и труда, сложная задача может закончиться как победой, так и поражением.

2. Инициативность и предложение новых идей. Новая идея – это возможность выделиться из однородного коллектива и проявить свои резервные качества. Но любая новая идея может «выстрелить» и подтолкнуть карьеру, а может и провалиться, поэтому важно реально оценивать возможности.

3. Следовать за лидером, быть незаменимым специалистом лояльным и преданным руководителю. Это позволит переходить за ним из отдела в отдел, из одной структуры в другую, ценных исполнительных работников на которых можно положиться поведут за собой.

Карьерная стратегия зависит также от размера компании. Если компания не очень большая, развивается не очень быстро или обладает высокой внутренней инерцией, то возможности для карьерного роста в ней могут быть ограничены. Не каждый готов ждать «места» по 5-6 лет. Высокая динамика современной жизни требует иного построения карьеры путем перехода из одной организации в другую.

Так же, согласно современной системе непрерывного образования, карьерист должен постоянно совершенствоваться. Это может быть как продолжение образования по основной специальности, повышение квалификации, второе образование, получение научной степени, так и развитие дополнительных навыков и знаний. Например, специалисту в области маркетинга на определенном этапе развития карьеры необходимо совершенствование в области финансов и антикризисного менеджмента, а опытному производственнику могут помочь навыки бизнес-коммуникаций и основы управления персоналом [5, 7, 8].

Кроме развития профессиональных навыков для успешного развития карьеры по данным исследовательского центра портала Superjob.ru наиболее важны определенные качества человека. В опросах менеджеров по персоналу и сотрудников различных компаний просили оценить, какое влияние на карьеру оказали их личные качества, представителей работодателей — насколько данные характеристики способствуют карьерному росту в их компании.

По результатам выявлено, что продвигаются по службе в российских компаниях чаще всего ответственные сотрудники. По мнению HR-менеджеров и работников при построении карьеры важны коммуникабельность и целеустремленность. В наименьшей степени на карьеру в отечественных компаниях влияют внешние данные. Среди наиболее явных несоответствий во взглядах на карьеру со стороны сотрудников и работодателей — оценка влияния такого параметра, как лояльность компании: персонал считает, что данная характеристика на карьеру влияет слабо, а менеджеры по персоналу отводят ей важную роль, а также стрессоустойчивости и легко обучаемости. Первая тройка характеристик, наиболее повлиявших на карьеру, у мужчин и женщин совпадает — это ответственность, коммуникабельность и целеустремленность. А значимость деловых связей для карьерного роста мужчины отмечают значительно чаще женщин [6, 10].

Для продвижения по службе в современном мире необходима наработка деловых связей. Человек, ориентированный на «вертикальную» карьеру, обязательно должен посещать деловые мероприятия в своей отрасли, знать ключевых игроков, понимать тенденции развития бизнеса в своей сфере. Человек, с которым вы вчера познакомились на конференции, сегодня может быть вашим заказчиком или подрядчиком, а завтра потенциальным работодателем [3, 4].

Таким образом, карьера - это активные действия к достижению успехов в профессиональной деятельности и непрерывное саморазвитие которое тесно с профессиональным ростом и мастерством. Это не столько сама цель, сколько движение к этой цели. Удачной карьера оказывается в том случае, когда человек заранее не просто знает, что он хочет, но и

зачем ему это надо, что он будет делать, добившись цели. Главные качества для построения карьеры — ответственность, коммуникабельность и целеустремленность. При этом люди часто недооценивают то, насколько важно карьеристу быть лояльным компании, стрессоустойчивым и легко обучаемым.

Библиографический список

1. Плакса Ю. В. Основные аспекты эффективного карьерного развития // Сервис в России и за рубежом. 2019. №2 (84).
2. Поваренков Ю. П. Психологическая характеристика индивидуальной цели профессиональной карьеры // Ярославский педагогический вестник. 2019. №2.
3. Сластя С. Д. Профессиональный рост персонала в структуре бренда работодателя // Профессиональная ориентация. 2018. №1.
4. Соколова Н. Л., Цибизова Т. Ю. Построение профессиональной карьеры в условиях непрерывного образования // Научный диалог. 2018. №1.
5. Толочек В. А. Профессиональная карьера: исследования, результаты, возможные перспективы // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2019. №1.
6. Щукина Ирина Константиновна, Чирковская Елена Георгиевна. Отношение управленческого персонала к понятию "карьера" // Акмеология. 2018. №1 (65).
7. Пул М., Уорнер М. Управление человеческими ресурсами / Под ред. — СПб.: Питер, 2002. — 1200 с. (Серия «Бизнес-класс»), с. 658-675
8. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. — СПб.: Питер, 2012. — 198 с.
9. Исследование hh.ru URL: <https://hhcdn.ru/file/16584455.pdf> (дата обращения: 14.10.2019)
10. Исследование Superjob.ru URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112046/sotrudniki-nedoocenivayut/> (дата обращения: 14.10.2019)