

Султанов Ибрагим Джахпарович
Дагестанский государственный университет

Стадии и модели управления карьерой персонала в организации

Аннотация. В условиях конкурентной среды предприятиям для успешного осуществления деятельности необходимо владеть персоналом высокого уровня профессионализма. Деловая карьера работников позволяет на уровне предприятия более полно раскрывать и использовать интеллектуальный потенциал своих сотрудников, а персоналу дает возможность удовлетворить более широкий спектр потребностей. Следовательно, проблема управления деловой карьерой работников является актуальной и практически востребованной. В статье рассмотрены понятие «деловая карьера», описаны классификация и виды деловой карьеры, изучены этапы развития карьеры и модели управления карьеры, обобщены этапы и методы карьерного развития персонала.

Ключевые слова: карьера, стадии, модели, персонал, организация.

Sultanov Ibrahim Dzakhparovich
Dagestan State University

Stages and models of personnel career management in an organization

Abstract. In a competitive environment, enterprises need to have highly professional personnel to successfully carry out their activities. The business career of employees allows the enterprise to more fully reveal and use the intellectual potential of its employees, and gives the personnel the opportunity to satisfy a wider range of needs. Therefore, the problem of managing the business career of employees is relevant and practically in demand. The article examines the concept of "business career", describes the classification and types of business career, studies the stages of career development and career management models, summarizes the stages and methods of career development of personnel.

Keywords: career, stages, models, personnel, organization.

Деловая карьера играет огромную роль в жизни человека, предполагая достижение человеком высоких результатов в профессиональной деятельности человека, закрепления статуса работника и достижение результатов от деятельности в конкретной организации. Обеспечение взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер является важной основой планирования и реализации карьеры.

По мнению специалистов задачи профессиональной деятельности, сводятся к достижению высоких результатов сотрудника и организации; направленности на планирование карьеры сотрудника; увеличение качества профессиональной деятельности; предвидение по карьерной лестнице; удовлетворенностью работника в финансовом обеспечении; заботой работодателя о пенсионном обеспечении работника и изучение карьерного потенциала сотрудников организации [5].

Необходимо учитывать тот факт, что карьера в организации не определяется только желанием одного работника, который нацелен повысить свой профессиональный уровень, но и немаловажную роль играет заинтересованность самой компании. Руководитель должен всеми силами управлять карьерой своих сотрудников, которая улучшает их работоспособность, а, следовательно, влияет на деятельность самой фирмы.

Важным пунктом является развитие карьеры для молодых специалистов, так как от правильности выбора своей профессии зависит удовлетворенность человека своей жизнью.

Если индивид совершил «неправильный» выбор своей профессиональной деятельности, то он не будет иметь желания ходить на работу, будет выполнять свои трудовые функции через силу, это негативно на деятельности самой фирмы.

Эффективное карьерное развитие состоит из множества факторов, влияющих на ее построение. К таким факторам относятся: внутренние побуждения, желания человека, поставленные перед ним цели, его мотивация и целеустремленность, а также внешние и внутренние условия определенной структуры.

Карьерное развитие представляет собой длительный процесс, состоящий из нескольких этапов, зачастую повторяющихся. Этапы карьерного развития состоят из:

- 1) повышение квалификации. Подразумевается переподготовка, стажировка в системе непрерывного обучения;
- 2) зачисление в кадровый резерв для продвижения на руководящие должности, когда работник обязательно проходит подготовку в системе непрерывного обучения согласно разработанным индивидуальным планам;
- 3) назначение на более высокую должность. Назначение может происходить по результатам подготовки в кадровом резерве или по решению конкурсной, аттестационной комиссии или по решению руководства организации;
- 4) ротация работника внутри организации или подразделения для расширения своего кругозора, при которой изменяются должностные обязанности без изменения заработной платы [8].

Любая карьера строится для чего-то и имеет свои мотивы, которые со временем могут изменяться. Акцентируя внимание на них, работники повышают активность для достижения поставленных целей. К таким мотивам относятся:

- независимость (статус, авторитет и т.д.);
- профессионализм – работник хочет решать сложные задачи, при этом ориентируясь на профессиональный рост;
- стабильность – сотрудник стремится сохранить свое место в организации;
- управленческая компетентность – человек активно стремится к власти, лидерству, так как все это ассоциируются с высокой должностью, статусом, наличием высокой заработной платы и т.д.;
- материальное состояние;
- безопасные и комфортные условия труда;
- предпринимательские возможности – стремление человека создавать что-то новое, творчески подходить к делу;
- стиль жизни – человек старается объединить собственные потребности и семьи, то есть, получить интересную, высокооплачиваемую работу, которая будет давать возможность путешествовать, распоряжаться своим временем. Либо, если у человека нет семьи, то на первом месте может быть содержательность работы, ее разнообразие [7].

Выделяют основные ступени развития деловой карьеры. Несмотря на тот факт, что сегодня в обществе существует значительное многообразие организаций, видов деятельности, конкретный сотрудник проходит одинаковые стадии, влияющие на рост его человеческого капитала, а именно, формирование имиджа как специалиста в своей сфере деятельности.

Рассмотрим более подробно каждую ступень развития деловой карьеры.

1. Подготовка и обучение профессии (16-21 лет) – окончание среднего образования, а также профессионального самоопределения, выбора будущей профессии. Далее начинается обучение в среднем профессиональном или высшем учебном заведении, где уже формируются будущие карьерные действия.

2. Вовлечение в трудовую деятельность (22-30 лет) – у молодых выпускников учебных заведений происходит понимание несоответствия своих профессиональных представлений и реальной работы, высокая ответственность за свои результаты, новый

график работы и т.д. Это все влечет за собой неудовлетворенность работой, а также ощущение невозможности для самореализации.

3. Достижение успеха (25-30 лет) – происходит достижение результатов деятельности, начинаются карьерные перемещения, в связи с положительными результатами. Сотрудник уже имеет конкретное представление о том, чего он хочет добиться. У компании появляется возможность оценить труд работника и понять, в каком направлении ему двигаться.

4. Профессионализм (31-40 лет) – характеризуется повышением своих профессиональных навыков и умений, сотрудник достигает высоких результатов деятельности в организации. С точки зрения карьерного роста эта стадия является наиболее важной. Происходит значительный рост работоспособности, соответствие идеальной работы и реальной работы.

5. Переоценка ценностей (41-50 лет) – переосмысление собственных ценностей, формирование иных представлений на цели своей карьеры.

6. Мастерство (51-60 лет) – считается вершиной карьеры сотрудника. Он занимает должность руководителя или же наставника молодого специалиста.

7. Выход на пенсию (61 год и старше) – завершающая точка карьеры, а также возможность заняться новым, уже более спокойным видом деятельности.

Немаловажное значение при управлении деловой карьерой сотрудников необходимо уделять моделям карьеры. Именно они в полной мере отражают кадровые перемещения в организации. Существуют четыре вида моделей карьеры. Это не говорит о том, что каждый сотрудник проходит через все модели карьеры, чего нельзя сказать об этапах продвижения по карьерной лестнице. Эти модели помогают наиболее полно отразить подъем по служебной лестнице в соответствии со знаниями работника, его опытом, квалификацией [6].

Начнем с рассмотрения модели «трамплин» (см. рис. 1). Само название говорит о том, что эта модель отражает путь работника в течение длительного времени, начиная с самой низко занимаемой должности.



Рис. 1. Карьерная модель «Трамплин» [1]

В течение определенного времени человек набирается опыта, повышает свою квалификацию и тем самым постепенно идет на повышение. Управление при такой модели полностью зависит от руководителя, а не от сотрудника, но это всего лишь в какой-то мере, так как если человек не будет заинтересован в работе, не будет стремиться научиться чему-

то новому, то, соответственно, начальник не будет замечать его. Просто бывает иногда так, что именно должность находит своего работника. И если достигается то, чего хочется, то человек всячески пытается задержаться именно на этой вакансии, так как возможно его устраивает заработная плата, график работы и другие факторы.

Вторая модель – «лестница» (см. рис. 2). Из названия можно утверждать, что человек будет переходить с одной ступени на другую, постепенно двигаясь вверх, повышая свое положение в организации. Пока растёт профессионализм, опыт, творческий потенциал, не оканчивается «лестница».

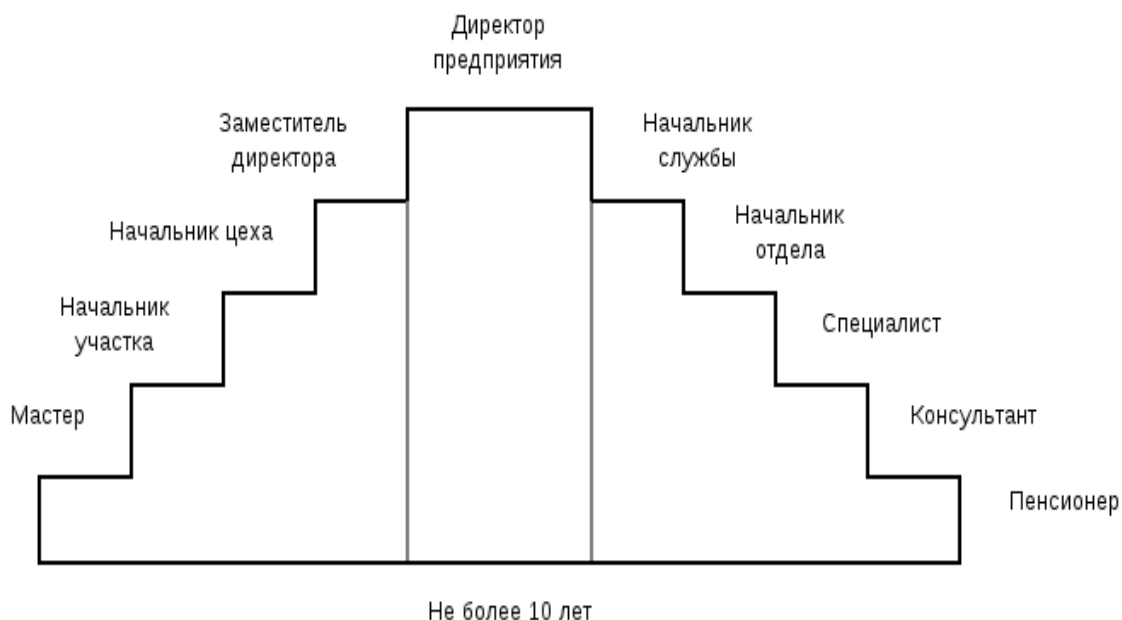


Рис. 2. Карьерная модель «Лестница» [2]

Человек сознательно проводит управление деловой карьерой, используя все доступные рычаги: саморазвитие, связи и другое. Затем, достигнув верхней ступени, интенсивность снижается, и идёт спуск. Например, карьера менеджера, оказавшись на пике, может обвалиться. И психологически это некомфортно для такого руководителя, вынужденного отказываться от «дирижёрства» и переходить на роли второго плана. При такой модели карьеры, дабы смягчить ситуацию и извлечь из неё пользу для компании, можно предложить экс-руководителю стать консультантом.

Третья модель карьерного развития называется «змея» (см. рис. 3). Суть модели в том, что происходит перемещение по разным должностям в течение определенного времени, а затем закрепление на какой-либо вакансии. Сотрудник изучает процессы производства, управление компанией.

Это эффективно в организациях, развивающих и воспитывающих кадры для укрепления своих позиций. Компании в итоге получают профессиональных директоров, начальников, у работников же складывается карьера менеджера. Однако учитывать нужно и психологию: меланхолики и флегматики болезненно переносят перемены должностей, коллектива.

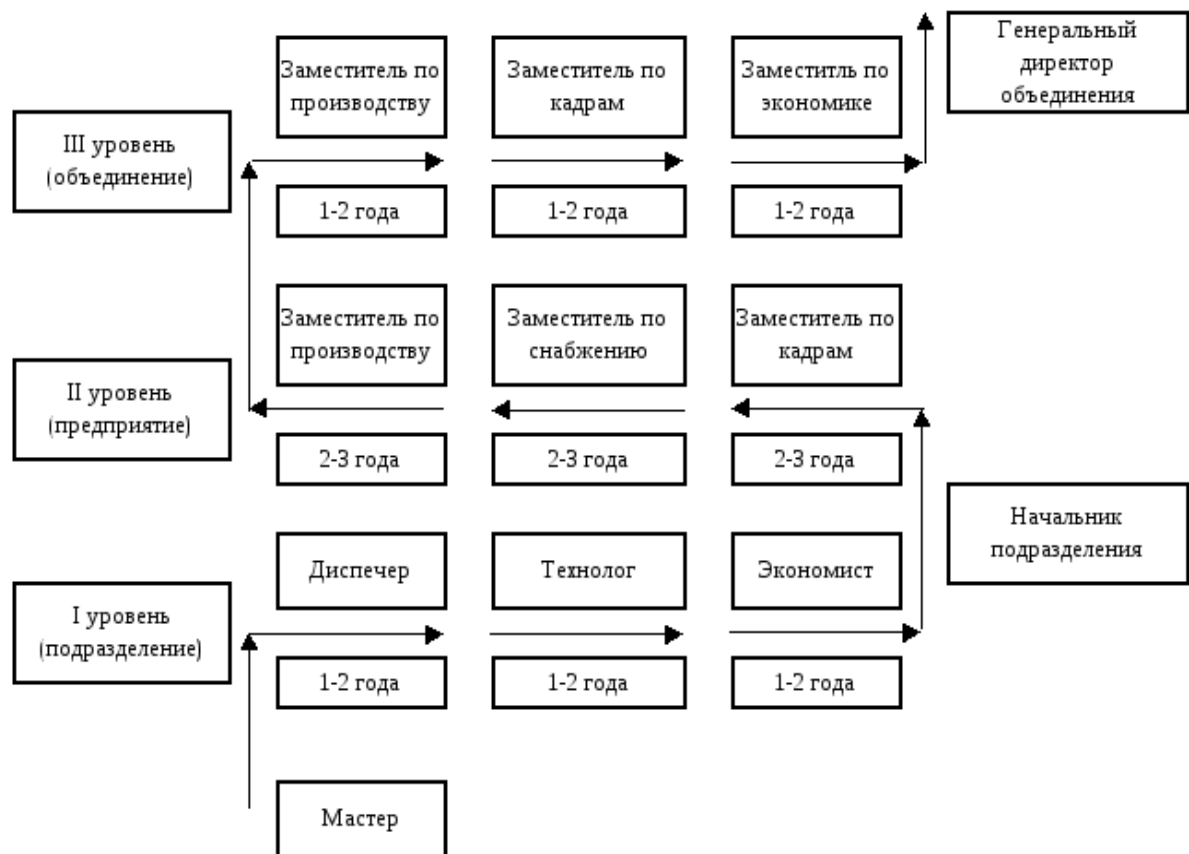


Рис. 3. Карьерная модель «Змея» [3]

Заключительная модель – «перепутье» (см. рис. 4). Суть такого метода заключается в том, что организация периодически проводит оценку персонала, в результате которой сотрудника либо оставляют на своей должности, либо перемещают на другую, аналогичную предыдущей, либо повышают.

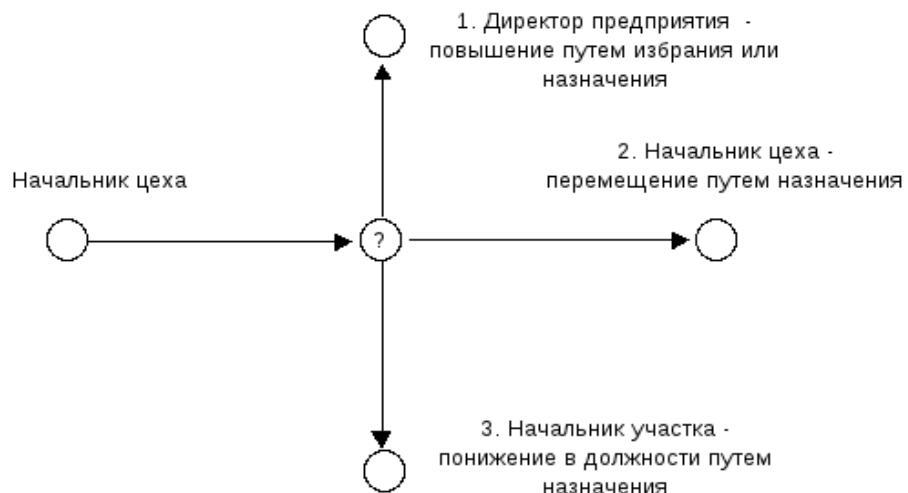


Рис. 4. Карьерная модель «Перепутье» [4]

Все эти методы на практике пересекаются, и многие решения непосредственно зависят от ситуации.

В процессе карьерного развития следует придерживаться не только краткосрочной, но и долгосрочной ориентации, что будет способствовать совершенствованию организационной культуры и ее правильному принятию сотрудниками.

Список источников

1. Закаблущая Е.А. Управление персоналом. Руководитель и HR-специалист / Е.А. Закаблущая. - М.: Речь, 2015. - 160 с.
2. Карманова А.В. Понятие оценки персонала и ее роль в управлении персоналом // Молодой ученый. 2017. №9. С. 409-411.
3. Каштанова Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом / Е.В. Каштанова., А.Я. Кибанов. – М.: Проспект. 2014. С. 123-150.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова. - М.: Проспект, 2015. - 56 с.
5. Лебедева А. Ю., Самитова Э. О. Деловая карьера и её организация // Экономика и бизнес. № 15-9 (39). 2019.С. 91-92.
6. Сайфуллина Э. Модели деловой карьеры // Аллея науки. 2018. Т. 3. № 6 (22). С. 674-678.
7. Таранец А.Г., Верна В.В. Управление деловой карьерой персонала в организации // В сборнике Наука, образование, молодежь горизонты развития. Сборник трудов по материалам Национальной научно-практической конференции. Под общей редакцией Е.П. Масюткина, науч. редактор Т.Н. Попова. 2021. С. 253-257.
8. Хамитова О.А., Галимова А.Ш. Этапы построения деловой карьеры персонала // В сборнике «Актуальные теоретические и прикладные вопросы управления социально-экономическими системами». Материалы II Международной научно-практической конференции. Москва, 2020. С. 237-240.
9. Петухова Ж. Г., Петухов М. В. Управление карьерой персонала в системе менеджмента современных компаний//Актуальные вопросы современной экономики. 2022.- №1. С.52-62

Сведения об авторе

Султанов Ибрагим Джахпарович, студент 5 курса кафедры экономики труда и управления персоналом, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Научный руководитель

Алиева Патимат Руслановна, к.э.н., доц. кафедры экономики труда и управления персоналом, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Information about the author

Sultanov Ibrahim Dzakhparovich, 5th year student of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Dagestan State University, Makhachkala, Russia

Scientific supervisor

Alieva Patimat Ruslanovna, Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Dagestan State University, Makhachkala, Russia